

**Hukuk Fakültesi Dergisi**  
Ankara Hacı Bayram Veli University  
Faculty of Law Review

ISSN: 2651-4141 e-ISSN: 2667-4068  
Cilt / Volume XXVII Nisan / April 2023 Sayı / No. 2

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE  
AYKIRILIK NEDENİYLE İŞİN DURDURULMASI**

**SUSPENSION OF THE OPERATION DUE TO VIOLATION OF  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROVISIONS**

**Fatih ERASLAN\***  

**ÖZET**

[10.34246/ahbvuhfd.1179804](https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1179804) 

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda birden çok idari yaptırım düzenlenmiştir. Bunlardan bir tanesi de işyerlerinde işin kısmen veya tamamen durdurulmasıdır. Bu kapsamda çalışmamızın amacı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği işin kısmen veya tamamen durdurulmasının koşulları, durdurma kararının uygulanması ve iş ilişkilerine etkisi ile durdurma kararının kaldırılmasını incelemektir. Çalışmamızda bu amaçla, yargı kararlarına ve öğretide yer alan tartışmalı hususlara da yer verilmiştir. İşin durdurulması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde ve bu Kanun'a dayalı olarak yürürlüğe konulan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te düzenlenmiştir. İşin durdurulmasını gerektiren birden çok sebep öngörülmüştür. Ancak bu yaptırımın uygulanabilmesi, iş müfettişlerinden oluşan bir heyet kararına bağlı kılınmıştır. İşin durdurulması kararı, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin düzenlediği rapor üzerine üç kişilik bir heyet tarafından alınmaktadır. İşveren söz konusu karara karşı yetkili iş mahkemesinde 6 iş günü içerisinde itiraz edebilmektedir. Mahkemenin bu konuda verdiği karar kesin niteliktedir. Kanun'da işverenin işin durdurulması nedeniyle, işsiz kalan çalışanların ücretlerini vermekle yükümlü olduğu veya durumlarında değişiklik olmamak şartıyla

\* **Arş. Gör.** Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı / SAKARYA, **e-posta:** fatiheraslan369@gmail.com, **ORCID:** 0000-0003-4100-6145 **DOI:** 10.34246/ahbvuhfd.1179804

\* **İntihal / Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



çalışanlara başka bir iş vermekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, İdari Yaptırım, İşin Durdurulması, İş Müfettişi, H: eyet Kararı

### ABSTRACT

In the Occupational Health and Safety Law No. 6331, various administrative sanctions are regulated. One of them is “partial or complete suspension of the work in the workplace”. As a matter of fact, the purpose of this study is to examine the conditions of partial or complete suspension of the work, the implementation of the decision to suspension the work, its effect on employment relations and the abolition of the decision to suspension the work in accordance with the Occupational Health and Safety Law No. 6331. For this purpose, in our article, judicial decisions and controversial issues in the doctrine are also included. The mentioned sanction is regulated on Article 25 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331, besides in the Regulation on Suspension of The Work at Workplaces (which was put into effect based on this Law). Multiple reasons were envisaged for suspension of the operations. However, the implementation of this sanction depends on the decision of a committee consisting of labour inspectors. This committee consists of three inspectors and decides the suspension upon the report prepared by the labour inspector who has authority to inspect in terms of occupational health and safety. The employer may appeal against this decision at the authorized labour court within six working days. Court’s decision on this dispute is final and incontestable. According to the Law No. 6331, the employer has to pay employees’ wages at the period of suspension of the work or provide them another job that will not cause any change in their status.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Administrative Sanction, Suspension of the Work, Labour Inspector, Committee Decision

### EXTENDED ABSTRACT

Occupational Health and Safety Law No. 6331, which regulates the duties, authorities, responsibilities, rights and obligations of employers and workers in order to ensure occupational health and safety at workplaces and to improve existing health and safety conditions, was published in the Official Gazette dated 30/6/2012 and entered into force on this date. “Suspension of the work”, which is an administrative sanction, is regulated in the 25th article of the fourth section titled “Inspection and Administrative Sanctions” in Law.

With the entry into force of Law No. 6331, the provision regarding the “suspension of the work or closure of the workplace” regulated in Labor Law No. 4857 has been repealed. However, the conditions for the partial or complete suspension of the work

in the workplaces, implementation of the suspension decision, the temporary removal of seals in the workplaces whose activities are partially or completely suspended, the removal of the suspension decision and the procedure to be followed in emergencies, is regulated by “Regulation on Suspension of Work in Workplaces”, which was put into effect based on the Occupational Health and Safety Law No. 6331. As a matter of fact, the aim of this study is to deal with the suspension of the work in detail within the framework of the aforementioned legislation. In this context, the programmed inspection statistics of the Republic of Türkiye Ministry of Labor and Social Security have been a guide for the workplaces where the suspension decision is predominantly applied and have made an important contribution to this article.

Occupational Health and Safety Law No. 6331 stipulated certain conditions for the suspension of the work. The first of these situations is the existence of a life-threatening condition for the workers. Secondly, in case of not carrying out a risk assessment, the work is also suspended in mining, metal and construction works, which are in the very hazardous class, and in workplaces where work is carried out with hazardous chemicals or where major industrial accidents may occur. Another situation where the work can be suspended is the forms of work that are in the very hazardous class and that can be life-threatening due to the production force in the works that are taken by tender.

In the event of a situation requiring the suspension of the work, the committee authorized to suspend work partially or completely, based on the report to be prepared by the labor inspector authorized to inspect the workplaces in terms of occupational health and safety, makes the necessary examination and makes its decision. The employer can object to the suspension decision within 6 working days from the execution of the decision at the authorized labor court. The court’s decision on the appeal is final. However, in Law No. 6331, a prison sentence is foreseen for the employer or the employer’s representative who continues the work without permission contrary to the suspension decision.

During the period when the workplace is partially or completely inactive, it is regulated that the employer is obliged to pay the wages of the workers or to give them another job according to their profession or status, on the condition that there is no reduction in their wages. The employer may choose to give another job instead of paying wages to workers during the period in which the decision of suspension of the work is implemented, provided that the given job does not cause a fundamental change in the working conditions. Regardless of the choice of the employer either paying wages or giving another job, the employer’s obligations arising from social security law will continue in this process. As per the Occupational Health and Safety Law, an administrative fine will be imposed on the employer if the employer violates the provision regarding the payment without any change in their wages.

## GİRİŞ

İşin durdurulması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde idari bir yaptırım olarak düzenlenmiştir<sup>1</sup>. Kanun'da öngörülen belirli durumlarda iş müfettişinin işin durdurulmasının gerekliliğini belirten tespiti üzerine mahkeme kararına gerek olmaksızın iş müfettişlerinden oluşan bir heyete işi durdurma yetkisi verilmiştir. Ancak bu yetkinin kapsamı ve sınırı Kanun ile düzenlenmiş, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık teşkil eden her durum için işin durdurulması yaptırımını öngörülmemiştir.

İşin durdurulması, işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında zorlayıcı ve caydırıcı nitelikte bir yaptırımdır. Bu yaptırımın işyerindeki üretim sürecini kesintiye uğratması<sup>2</sup>, hem durdurma kararının alınmasında hem de uygulanmasında hassasiyetle yaklaşılması gerektirmektedir. Bu sebeple gerek işin durdurulması kararının alınması gerekse durdurma kararına itiraz ve itiraz üzerine alınması gereken karara ilişkin süreler oldukça kısa tutulmuş ve sorunun ivedilikle çözülmesi amaçlanmıştır.

Mevzuatta işyerlerinde işin durdurulması, işyerlerinin kapatılması ve işyeri ruhsatının iptal edilmesine ilişkin birçok düzenlemeye yer verilmiştir<sup>3</sup>. Ancak bu düzenlemeler farklı gayelerle getirilmiş ve mevzuatta dağınık biçimde hüküm altına alınmıştır. Örneğin, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun'da<sup>4</sup> işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesinin ardından yapılacak kontrol ve denetimlerde birtakım eksikliklerin saptanması durumunda işyerinin kapatılacağı öngörülmüştür. Yine Kanun'a dayalı olarak yürürlüğe konulan İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik'te<sup>5</sup> işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmeden açılan işyerlerinin kapatılacağı (m. 6), ruhsatın verilmesinden sonra idare tarafından yapılan denetimde, toplum ve çevre sağlığı bakımından zararlı olan işletmelerin faaliyetlerinin noksanlık ve aykırılıkların giderilmesine kadar durdurulacağı belirtilmiştir (m. 21/3).

<sup>1</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Seçkin Yayınları, 2021, s. 245.

<sup>2</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 21. Baskı, Beta Yayınları, 2021, s. 968.

<sup>3</sup> Söz konusu mevzuat hakkında bkz. Harun Hakan Baş, *İşyerlerinin Faaliyetten Men'i ve Para Cezaları*, Beta Yayınları, 2017.

<sup>4</sup> R.G. 17.6.1989, 20198.

<sup>5</sup> R.G. 10.8.2005, 25902.

5996 sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu'nun<sup>6</sup> 30. maddesinde onaya tabi bir işletmenin ilgili mevzuatta belirlenen şartlara uygun faaliyette bulunmadığının belirlenmesi durumunda, bu işletmenin faaliyetinin durdurulacağı, 3194 sayılı İmar Kanunu'nun<sup>7</sup> 32. maddesinde ruhsat alınmadan başlanan inşaatların, ruhsat alınmakla birlikte ruhsata aykırı yapıların ilgili mevzuatlarına aykırı şekilde yapı yapıldığının tespiti üzerine yapının mühürlenerek inşaatın derhal durdurulacağı, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun<sup>8</sup> 259. maddesinde sıhhi şartları sağlamayan ve hastalıkların yayılmasına sebep olabilecek otel, han gibi işyerlerinin kapatılabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, 2872 sayılı Çevre Kanunu'nda<sup>9</sup> çevre ve insan sağlığı yönünden tehlike oluşturan faaliyetlerin süre verilmeksizin durdurulacağı, 7381 sayılı Nükleer Düzenleme Kanunu'nda<sup>10</sup> ise güvenlik ve emniyetin tehlikeye düştüğü ve gecikmesinde sakınca bulunan hallerde yetki verilen faaliyetin durdurulabilmesi söz konusu düzenlemelerden yalnızca birkaçıdır<sup>11</sup>. Bu çalışma kapsamında ise yalnızca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden ve çalışanların hayatı bakımından tehlike arz eden durumlarda işin durdurulmasını öngören 25. madde kapsamında bir değerlendirme yapılacaktır. Dolayısıyla, Covid-19 salgını nedeniyle işyerlerinde faaliyetin durdurulmasını konu alan düzenlemeler de çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

İşyerlerinde işin durdurulmasına ilişkin temel düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesi ile yapılmıştır. Bununla birlikte Kanun'da, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini

<sup>6</sup> R.G. 13.06.2010, 27610.

<sup>7</sup> R.G. 9.5.1985, 18749.

<sup>8</sup> R.G. 6.5.1930, 1489.

<sup>9</sup> R.G. 11.8.1983, 18132.

<sup>10</sup> R.G. 8.3.2022, 31772.

<sup>11</sup> Diğer bazı düzenlemeler için bkz. Genel Kadımlar ve Genelevlerin Tabi Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü'nün (R.G. 19.4.1961, 10786) işyerlerinde usulü dairesinde izin alınmadan gizli fuhuş yapıldığı tespit edilmesinde bu yerlerdeki faaliyetin üç ayı geçmemek üzere kapatılacağını düzenleyen 95 ve 96. maddesi; 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu (R.G. 14.7.1934, 2751) m. 12 & m. 8/F hükmü; 2960 sayılı Boğaziçi Kanunu m. 11/3 (R.G. 22.11.1983, 18229); 3213 sayılı Maden Kanunu (R.G. 15.6.1985, 18785) m. 7/10 ve 29. maddesi ve bu Kanun'a dayanılarak yürürlüğe konulan Maden Yönetmeliği (R.G. 21.9.2017, 30187); 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (R.G. 14.2.2007, 26434) m. 7; Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliği m. 15 (R.G. 26.4.2022).

gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, çok tehlikeli işler sınıfında yer alan başta maden ve yapı olmak üzere işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren hususlar, acil hâllerde işin durdurulmasına karar verilinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanmasına ilişkin düzenlemelerin T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürürlüğe koyulan yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir (İSGK m. 30/1(g)).

Kanun'un<sup>12</sup> 25 ve 30. maddelerine dayanılarak hazırlanan (İDY m. 3) İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik<sup>13</sup> yayımlandığı tarihte yürürlüğe girmiştir (İDY m. 15). Yönetmeliğin amacı işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde veya çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların yaşanabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumlarında işyerinin bir bölümünde ya da tamamında bu tehlike giderilinceye kadar işin durdurulması ile bu Yönetmeliğe göre durdurma kararı uygulanmış işyerinde çalışmaya tekrar başlanmasına izin verilmesinin usul ve esaslarını belirlemektir (İDY m. 1)

Yönetmelik, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde uygulanmaktadır (İDY m. 2/1). Bununla birlikte, askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde işin durdurulmasına dair iş ve işlemlerin ise ayrıyeten yürürlüğe konulacak yönetmeliğe göre yerine getirileceği belirtilmiştir (İDY m. 2/2). Bu amaçla Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik<sup>14</sup> yürürlüğe koyularak konunun usul ve esasları düzenlenmiştir.

İşin durdurulmasını ele alan eserlerde, birçok hukuki soruna temas edilmişse de konuyla ilgili yargı kararlarına yer verilemediği gözlemlenmiştir. Şüphesiz bunda, işin durdurulması kararına itiraz neticesinde iş mahkemesinin verdiği kararın kesin nitelikte olması hayli etkili olmuştur. Ancak Yargıtay, zaman zaman kanun yararına bozma talebiyle önüne gelen dosyalarda “işin durdurulması” yaptırımıyla ilgili kararlar vermiştir. Çalışmamızda, Yargıtay Hukuk ve Ceza Daireleri ile Danıştay'ın konu ile ilgili kararlarına da yer

<sup>12</sup> R.G. 30.06.2012, 28339.

<sup>13</sup> R.G. 30.03.2013, 28603.

<sup>14</sup> R.G. 16.8.2013, 28737.

verilerek konu aydınlatılmaya çalışılmıştır.

## I. İŞİN DURDURULABİLECEĞİ DURUMLAR

İşyerlerinde işin durdurulmasının amacının çalışanların iş kazası ve meslek hastalığından korunması olduğu<sup>15</sup> ifade edilse de bu yalnızca amaçlardan bir tanesidir. Zira, iş sağlığı ve güvenliği yönünden hayati tehlike oluşturan bir durumun varlığı işyerinde çalışan sıfatı ile bulunmayan örneğin; müşteri gibi işyeri ile doğrudan bağlantısı bulunmayan kişileri de etkileyebilecektir. Ayrıca, hayati tehlike taşıyan işyerlerinde meydana gelebilecek bir kaza muhtemeldir ki o işyerinin çevresine de zarar verecektir. Dolayısıyla işin durdurulmasının iş kazası ve meslek hastalıkları boyutu yanı sıra çevreye verilebilecek zararlardan koruyan etkisi de mevcuttur<sup>16</sup>.

Çalışmamız kapsamında incelenen işin durdurulma sebepleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Daha önce, 1475 sayılı İş Kanunu<sup>17</sup> m. 75/A hükmünde işin durdurulmasına ilişkin düzenleme yapılmıştı. Söz konusu maddede, yalnızca işin durdurulması değil işyerinin kapatılması da düzenlenmekteydi. Hükme göre ancak yetkili makamların verdiği izin üzerine kurulan ve işlemeye başlayan bir işyerinin

<sup>15</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 246; Asiye Şahin Emir, *İşyerlerinde Tehlike Hâlinde Alınması Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukukî Çerçevesi*, Seçkin Yayınları, 2015, s. 183; Banu Özden, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Altı İşveren İlişkisi*, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı Doktora Tezi, 2020, s. 308.

<sup>16</sup> Belki de Çernobil'de yaşanan facia bu duruma en iyi örnek olabilir. Çernobil faciası yalnızca nükleer santral ile sınırlı kalmamış, o coğrafyadaki ülke vatandaşlarının sağlığını, iklimini, bitki örtüsünü ve diğer birçok unsuru etkilemiştir. Nitekim, hukukumuzda 2872 sayılı Çevre Kanunu'nun (R.G. 11.08.1983, 18132) “Faaliyetlerin durdurulması” başlıklı 15. maddesinde çevre ve insan sağlığı yönünden tehlike oluşturan faaliyetlerin süre verilmeksizin durdurulacağı öngörülmüştür. Ayrıca, 7381 sayılı Nükleer Düzenleme Kanunu (R.G. 8.3.2022, 31772) gereğince güvenlik ve emniyetin tehlikeye düştüğü veya düşebileceği ve müdahalenin gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde Nükleer Düzenleme Kurum denetçisinin durumu Nükleer Düzenleme Kurumu'na ve yetkilendirilen kişiye derhal bildireceği; bu durumda Kurum tarafından yetki verilen faaliyetin tamamının veya bir kısmının durdurulması veya sınırlandırılması da dahil olmak üzere gerekli tedbirleri alırdabileceği belirtilmiştir (NDK m. 8/3). Çernobil nükleer santral kazası hakkında geniş bilgi için bkz. T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı, *Kimyasal Biyolojik Radyolojik Nükleer Tehditler (KBRN) Çernobil Nükleer Santral Kazası*, <<https://www.afad.gov.tr/kbrn/cernobil-nukleer-santral-kazasi>> Erişim Tarihi 10 Mart 2022. Çevre felaketine yol açan bir başka işyeri kazası olan Seveso Kazası hakkında bkz. United Kingdom Health and Safety Executive, *Icmesa Chemical Company, Seveso, Italy, 10th July 1976*, <<https://www.hse.gov.uk/comah/sragtech/caseseveso76.htm>> Erişim Tarihi 11 Nisan 2022.

<sup>17</sup> R.G. 1.9.1971, 13943.

işçilerin hayatı için tehlike arz eden bir husus tespit edildiğinde tehlike giderilinceye dek komisyon kararı ile işin durdurulması mümkündür. Hükümde, işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına ilişkin usul ve esasların tüzükte düzenleneceği belirtilmiş ve bu amaçla İşyerlerinde İşin Durdurulmasına ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Tüzük<sup>18</sup> yürürlüğe girmişti. Ancak bu Tüzük, daha sonra yürürlükten kaldırılmıştır<sup>19</sup>.

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi hariç diğer maddelerini yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanunu<sup>20</sup> 77. madde ve devamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere yer vermiş; 79. maddesi ile “*İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması*”nı düzenlemişti. Ancak başta söz konusu düzenleme olmak üzere İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece, kapsamına bütün istihdam biçimlerini alan 6331 sayılı Kanun'un iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri, yalnızca işçileri konu alan İş Kanunu hükümlerinin yerini almıştır. 6331 sayılı Kanun'un taslağında işin durdurulmasını düzenleyen madde gerekçesinde İş Kanunu'nun 79. maddesinin ana hatları itibarıyla korunduğu, işyerinin kapatılması ifadesinin metinden çıkarılarak “*işi durdurma kararı işyerinin bir bölümünü veya tamamını kapsayabilir denilerek bu hususun yeniden*” ifade edildiğine vurgu yapılmıştır<sup>21</sup>.

İş Kanunu'nun 79. maddesinin 7. fıkrasına dayanarak yürürlüğe konulan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik<sup>22</sup> ise 6331 sayılı Kanun'a dayalı olarak yürürlüğe koyulan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır (İDY m. 14). Mülga Yönetmelik hükümleri yalnızca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından yürütülmüşken (mülga İDKY m. 20) yürürlükteki İşyerlerinde İşin Durdurulması Yönetmeliği'nin yürürlüğe girdiği hâlinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile İçişleri Bakanı tarafından birlikte yürütüleceği düzenlenmişti (İDY m. 16/1). Ancak İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

<sup>18</sup> Yürürlüğe Koyan Bakanlar Kurulu Kararı 26.04.1987, 87/11798, (R.G. 14.6.1987, 19487).

<sup>19</sup> İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük (R.G. 28.4.2006, 26152)

<sup>20</sup> R.G. 10.6.2003, 25134.

<sup>21</sup> TBMM, <<https://www.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2022.

<sup>22</sup> R.G. 05.03.2004, 25393.

ile bu yetki tekrar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmiştir (İDYDY m. 7/1)<sup>23</sup>.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinin birinci ve yedinci fıkrası ile bu Kanun'a dayanılarak yürürlüğe koyulan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'in 7. maddesinde işin durdurulabileceği hâller düzenlenmiştir. Bu durumlardan biri veya birkaçı ile karşılaşılması durumunda iş müfettişleri tarafından oluşan bir heyet tarafından iş durdurulabilecektir.

### A. İşyerindeki Çalışma Yöntem ve Şekillerinde veya İş Ekipmanlarında Çalışanlar İçin Hayati Tehlike Oluşturan Bir Hususun Tespiti

İşyerlerinde işin kısmen veya tamamen durdurulmasının mümkün olduğu ilk hâl, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir hususun varlığıdır. Böyle bir hayati tehlike tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar göz önünde bulundurularak işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. (İSGK m. 25/1 & İDY m. 7/1) Örneğin; iskelenin güvenli olmadığı bir çatıda iş yapılması, çalışma şekli açısından tehlike arz edecektir<sup>24</sup>. Burada işin durdurulmasında dikkate alınan yürütülen iş olduğu için tehlikenin işverenin kendi işçisinin, geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçinin<sup>25</sup> veya alt işveren işçisinin çalışma alanında olması farklılık arz etmeyecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan 79. maddesinde<sup>26</sup> “*bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve*

<sup>23</sup> R.G. 11.02.2016, 29621.

**MADDE 7 – Aynı Yönetmeliğin 16 ncı maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.**

“(1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.”

<sup>24</sup> United Kingdom Health and Safety Executive, *When a Health and Inspector Calls, What to Expect When We Visit Your Business*, 08/2017, <<https://www.hse.gov.uk/pubns/hsc14.pdf>> Erişim Tarihi 9 Mart 2021.

<sup>25</sup> Canan Erdoğan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (2), 2017, s. 151.

<sup>26</sup> İş Kanunu'nun 79. maddesinde yer verilen işin durdurulmasına ilişkin düzenleme hakkında geniş bilgi için bkz. Yalçın Bostancı, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 2004, s. 76 vd.

*cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus*” tespit edildiğinde bu tehlike giderilinceye kadar işin tamamen veya kısmen durdurulabileceği yahut işyerinin kapatılabileceği öngörülmüştü. Ancak gerek 4857 sayılı Kanun’da gerekse 6331 sayılı Kanun’da “hayati tehlike” ifadesi tanımlanmamıştır. Bununla birlikte “tehlike”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” olarak tanımlanmıştır (İSGK m. 3/1(p)).

Hayati tehlike kavramına ise öğretilerde birbirinden farklı değer atfedilmiştir. Bir görüşe göre hayati tehlike, çalışanların yaşamına mal olabilecek derecedeki tehlikenin varlığını<sup>27</sup> ifade etmektedir. Aksi yöndeki görüş ise hayati tehlikeyi, işyerinde var olan veya dışarıdan kaynaklı bir sebebin çalışanın ölümü ve vücut bütünlüğünün bozulması ile sonuçlanması ihtimali olarak değerlendirmiştir<sup>28</sup>. Kanaatimizce, “hayati tehlike” şartı işin durdurulması için gerekli tehlike eşliğini yükseltmektedir. Hayati tehlike arz etmese de çalışanların vücut bütünlüğünü basit tıbbi müdahale ile giderilemeyecek derecede tehlikeye atan işyerleri de madde kapsamında değerlendirilmeli ve hüküm buna uygun olarak düzenlenmelidir. Örneğin bir işyerindeki çalışma yöntemi, çalışanlar bakımından hayati tehlike arz etmese de duyu veya organ kaybı ile neticelenebilecek ve başka türlü önlenmesi mümkün olmayan bir tehlike taşıyorsa işin durdurulması için gerekli eşliği sağlayacağı kabul edilmelidir.

Öğretilerde, işin durdurulması bakımından bina ve eklentilerdeki, çalışma yöntem ve şekillerindeki, iş ekipmanlarındaki hayati tehlike taşıyan hususun yeterli olduğu ve hayati tehlikenin yakın ve ciddi nitelikte olmasının gerekmediği<sup>29</sup> ifade edilmiştir. Dolayısıyla, uzun vadede gerçekleşebilecek

<sup>27</sup> İhtar Urhanoğlu Cengiz, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışın Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağanı*, C. II, Beta Yayınları, 2011, s. 1970.

<sup>28</sup> İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, 2021, s. 433; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 246.

<sup>29</sup> Sarper Süzek, *İş Güvenliği Hukuku*, Savaş Yayınları, 1985, s. 1342; Süzek, *İş Hukuku*, s. 966; Haluk Hadi Sümer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 12(131), 2017, s. 95; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, Vedat Kitapçılık, 2020, s. 344; Çalışmaktan kaçınma hakkında farklı olarak tehlikenin acil ve yakın olmasının gerekmediği yönünde bkz. Şahin Emir, s. 185; Bir görüşe göre işin durdurulması için hayati tehlike ölçütünün yanında “ciddi ve acil” olma ölçütünün de aranması yerinde olurdu, Ali Cengiz Köseoğlu, *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*, Beta Yayınları, 2004, s. 145; Ali Cengiz Köseoğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan*

hayati tehlikelerin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği<sup>30</sup> belirtilmiştir. Örneğin pnömokonyoz<sup>31</sup>, slikoz<sup>32</sup>, kurşuna maruziyet gibi uzun vadede hayati tehlike oluşturabilecek mesleki risklerin varlığı durumunda da işin durdurulması yoluna gidilebileceği dile getirilmiştir<sup>33</sup>.

## **B. Çok Tehlikeli Sınıftaki Maden, Metal, Yapı İşleri İle Tehlikeli Kimyasallarla Çalışılan İşlerin Yapıldığı İşyerinde Risk Değerlendirmesinin Yapılmaması**

İşin durdurulmasını gerektiren sebeplerden bir tanesi de çok tehlikeli sınıfta yer alan maden<sup>34</sup>, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olmasıdır (İSGK m. 25/1 & İDY m. 7/2). Böyle bir durumda o işyerindeki iş durdurulur.

Yönetmeliğe göre maden işleri, İşkolları Yönetmeliği’ne göre madencilik ve taş ocakları işkolunda olup, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’nde<sup>35</sup> çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılan işlerdir (İDY m. 4/1(e)). Madencilik ve taş ocağı işkolunda yer alan işlerin hemen hemen hepsi çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Buna karşın örneğin, madencilik ve taş ocağı işkolunda yer alan ve “madencilik ve taş ocakçılığını

*Kaynakları Dergisi*, 7(1), 2005, s. 20.

<sup>30</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 966; Sümer, “İşin Durdurulması”, s. 95; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s. 344.

<sup>31</sup> Akciğer toz hastalığı olarak dilimize çevrilen pnömokonyoz, Tozla Mücadele Yönetmeliği’nde (R.G. 5.11.2013, 28812) akciğerlerde tozun birikmesi neticesinde ortaya çıkan doku reaksiyonu ile meydana gelen hastalık olarak tanımlanmıştır (TMY m. 4/1(h)).

<sup>32</sup> Geniş bilgi için bkz. T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün “Silikozis” konulu Genelgesi (Sayı: 2008/62) <<https://www.saglik.gov.tr/TR,11128/silikozis-hakkinda-genelge.html>> Erişim Tarihi 10 Mart 2022.

<sup>33</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 966.

<sup>34</sup> 2017 yılında T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen “Yeraltı ve Yerüstü Maden İşyerleri ile Madencilik Dayalı Endüstriyel Tesislerde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi” kapsamında; 1.318 yeraltı ve yerüstü maden işyerinde teftiş yapılmıştır. Denetim gören işyerlerinden 719’unun tüm mevzuata aykırılıklarını giderdiği ve teftiş süreci içerisinde yeni bir mevzuata aykırı husus oluşturmadan çalışmalarına devam ettiği gözlenmiştir. Teftişler kapsamında denetim görmüş işyerlerinden 48’inde işin durdurulması idari yaptırım uygulanmıştır (işin durdurulması istenmiştir). T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hizmetler Bakanlığı *Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı “Yeraltı ve Yerüstü Maden İşyerleri İle Madencilik Dayalı Endüstriyel Tesislerde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi” Genel Değerlendirme Raporu*, Ocak 2018, Erişim Tarihi 25 Mart 2022.

<sup>35</sup> R.G. 26.12.2012, 28509.



destekleyici diğer hizmet faaliyetleri” tehlikeli sınıfta yer almaktadır.

Metal işleri, İşkolları Yönetmeliğine göre metal işkolunda olup, Tehlike Sınıfları Tebliği’nde çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılan işleri ifade etmektedir (İDY m. 4/1(f)). Bu işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması işin durdurulması sebebidir. Örneğin; krom, nikel, bakır, alüminyum, kurşun, çinko ve kalay madenciliği<sup>36</sup> alanında faaliyet gösterilen işyerleri İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’nde<sup>37</sup> çok tehlike sınıfta yer aldığı için bu nitelikteki işlerin yapıldığı işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması durumunda iş durdurulur. Buna karşın “metal yapı ve yapı parçaları imalatı”<sup>38</sup> işleri her ne kadar metal işkolunda yer alsada çok tehlikeli sınıfta yer almadığı (tehlikeli sınıfta yer almakta) için bu işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılmaması başlı başına işin durdurulması sebebi sayılmayacaktır.

Yapı işleri ise İşkolları Yönetmeliğine<sup>39</sup> göre inşaat işkolunda (Ek-1 Liste 13. sıra) olup, Tehlike Sınıfları Tebliği’nde çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılan işlerini ifade etmektedir (İDY m. 4/1(i)). Örneğin, tersane, dok ve kanal havuzu inşaatı, demir yolları ve metroların inşaatı çok tehlikeli sınıfta yer alan inşaat işleridir. Buna karşın “açık yüzme havuzlarının inşaatı” inşaat işkolunda yer almakta ise de çok tehlikeli sınıfta yer almadığı (tehlikeli sınıfta yer almakta) için bu işyerlerinde sırf risk değerlendirmesinin yapılmaması başlı başına işin durdurulması sebebi sayılmayacaktır.

Tehlikeli kimyasallarla çalışılan işler ise İşkolları Yönetmeliğine göre petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda (Ek-1 Liste 4. Sıra.) olup, Tehlike Sınıfları Tebliği’nde çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılan işleri ifade eder (İDY m. 4/1(i)). Örneğin, patlayıcı madde imalatı çok tehlikeli sınıfta yer alan petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolundaki işlerdendir. Buna karşın örneğin “uçucu yağların imalatı”<sup>40</sup> petrol, kimya, plastik ve ilaç işkolunda yer almakla birlikte çok tehlikeli sınıfta yer almadığı için bu işlerin yapıldığı işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması başlı başına işin durdurulması için bir gerekçe teşkil etmeyecektir.

<sup>36</sup> Sırasıyla Nace Kodları (Krom 07.29.06; Nikel 07.29.04; 07.29.03 Bakır; Kurşun, Çinko ve Kalay Madenciliği 07.29.05).

<sup>37</sup> R.G. 26.12.2012, 28509.

<sup>38</sup> Nace Kodu (25.11) (İşkolları Yönetmeliği Sınıf Kodu 25.11)

<sup>39</sup> R.G. 19.12.2012, 28502.

<sup>40</sup> Nace Kodu (20.53)

### C. Büyük Endüstriyel Kazaların Olabileceği İşyerlerinde Risk Değerlendirmesinin Yapılmaması

Risk değerlendirmesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tarafından işverene getirilmiş yükümlülüklerden yalnızca bir tanesidir<sup>41</sup>. Kanun’un 10. maddesinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü olduğu düzenlenmiş, konuyla ilgili usul ve esaslar, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği<sup>42</sup> ile düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre, risk değerlendirmesi, işyerindeki mevcut veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eder (İSGK m. 3/1(ö)). Bununla birlikte Kanun, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında bu yükümlülüğe öyle bir önem atfetmiştir ki belirli niteliklere sahip işyerlerinde sırf risk değerlendirmesi yapılmamasını işin durdurulması sebebi saymıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun işin durdurulmasını düzenleyen madde hükmünde, büyük endüstriyel kazalar olabilecek işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı düzenlenmiştir (İSGK m. 25/1). Büyük endüstriyel kaza olabilecek işyeri ise “18/8/2010 tarihli ve 27676 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Büyük Endüstriyel Kazaların Kontrolü Hakkında Yönetmelik<sup>43</sup> kapsamına giren işyerleri” olarak tanımlanmıştır. Bu yönetmelik ise mülga Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik<sup>44</sup> ile yürürlükten kaldırılmıştır. Söz konusu Yönetmelik ise 2.3.2019 tarihli ve 30702 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik<sup>45</sup> ile yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla, büyük endüstriyel kaza tanımı son olarak yürürlüğe

<sup>41</sup> Geniş bilgi için bkz. N. Binnur Tulukcu, “İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 2014, s.711-748; Fatih Eraslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü”, *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6-7(1-2), 2019, s. 57-115.

<sup>42</sup> R.G. 29.12.2012, 28512.

<sup>43</sup> R.G. 18.8.2010, 27676.

<sup>44</sup> R.G. 30.12.2013, 28867 (Mükerrer).

<sup>45</sup> R.G. 2.3.2019, 30702.

giren Yönetmelik hükümlerine göre yapılacaktır.

Yönetmelik'te ise büyük endüstriyel kaza, “*bu Yönetmelik kapsamındaki herhangi bir kuruluşun işletilmesi esnasında, kontrolsüz gelişmelerden kaynaklanan ve kuruluş içinde veya dışında insan ve/veya çevre sağlığı için anında veya daha sonra ciddi tehlikeye yol açabilen bir veya birden fazla tehlikeli maddenin sebep olduğu büyük bir yayılım, yangın veya patlama olayı*” olarak tanımlanmıştır (BEKÖEAHY m. 5/1(ç)).

Gerek çok tehlikeli sınıftaki maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işyerlerinde gerekse büyük endüstriyel kazaların yaşanabileceği işyerlerinde risk değerlendirme yükümlülüğünün yerine getirilmemiş olması işin durdurulması için yeterlidir. Dolayısıyla, risk değerlendirmesi yapılmamasından kaynaklı işyerinde hayati tehlike arz eden bir durumun varlığı işin durdurulması için ön koşul niteliğinde değildir<sup>46</sup>.

Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik'te benzer bir işin durdurulması sebebi öngörülmüştür. Yönetmeliğin “İdari tedbirler ve yaptırımlar” başlıklı 19. maddesine göre, yapılan denetimlerde; üst seviyeli bir kuruluşun<sup>47</sup> güvenlik raporunun bulunmaması hâlinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından kuruluşun tamamında işin durdurulacağı düzenlenmiştir. (BEKÖY m. 19/1(A))

#### D. Çok Tehlikeli Sınıftaki ve İhale ile Alınan İşlerde Üretim Zorlaması

Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması<sup>48</sup> nedeniyle hayati

<sup>46</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 966; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 3. Baskı, Onikilevha Yayınları, 2021, s. 333-334; Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Onikilevha Yayınları, 2021, s. 347; Şahin Emir, s. 188.

<sup>47</sup> “Üst seviyeli kuruluş”un tanımı için bkz. Yönetmelik m. 5/1(p)

<sup>48</sup> Türkiye Kömür İşletmeleri ile yüklenici firma arasında yapılan sözleşmede tuvönan üretiminin projeye uygun şekilde 1,5 milyon ton olacağı ancak yüklenicinin dilerse daha yüksek miktarda üretim yapılabileceği belirtilmiştir. Raporda ayrıca, maden sahasını kullanan ilk şirketin yıllara göre üretim miktarlarına da yer verilmiş, devir işleminden sonra yeni yüklenici Soma Kömür A.Ş.’nin 2009 yılında 230 bin ton olan üretimi 10 kattan fazla arttırarak 2010 yılında 2,6 milyon tona yükselttiği, bu rakamın 2012 yılında ise 3,8 milyon tona kadar çıktığı belirtilmiştir, Soma Maden Faciası TMMOB Raporu, Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Eylül 2014, s. 26, <<https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/>

tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır (İSGK m. 25/7 & İDY m. 7/3). Bu düzenleme 6645 sayılı Kanun’la<sup>49</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na eklenmiştir. Düzenlemenin yürürlüğe konulmasında, Soma’daki maden kazasının etkili olduğu görülmektedir<sup>50</sup>. Zira, söz konusu kazanın yaşanmasında üretim zorlamasının olduğu verilerle de ortaya koyulduğu gibi Yargıtay tarafından da kabul edilmiştir<sup>51</sup>. Söz konusu düzenleme İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğe<sup>52</sup> de eklenerek Yönetmelik ile Kanun arasında paralellik sağlanmıştır.

somaraporu.pdf> Erişim Tarihi 23 Mart 2022.

<sup>49</sup> R.G. 23.04.2015, 29335.

<sup>50</sup> Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu*, Aralık 2014, s. 17.

<sup>51</sup> “... 13/05/2014 tarihindeki kazanın nedenleri irdelendiğinde, en önemli sebebin üretim zorlaması olduğunun görüldüğü, üretim zorlamasının yeraltı kömür madenciliğinde gerekli hazırlık ve alt yapı çalışmaları yapılmadan yeni pano ve galerilerin açılması, galeri kesitlerinin genişletilmesi, ilave makine ve donanımın alınması gibi temel yapısal hazırlıklar tamamlanmadan ve alt yapı oluşturulmadan üretimin kısa sürede büyük oranda artırılması olarak tanımlandığı, somut olayda maden ocağının Soma Kömür İşletmeleri A.Ş.’ye devrinden sonra iki temel yaklaşımla üretim yapıldığı, ilk olarak üretim termin programında yıllık 1.500.000 ton olarak öngörülen üretimin 2-2,5 katına çıkarıldığı ve ikinci olarak emek yoğun klasik üretim sisteminden ağırlıklı olarak mekanize üretim yöntemine geçildiği, ... Sanayi Ticaret A.Ş ile TKİ arasında sözleşmenin imzalanmasından sonra 11.08.2006 tarihinde yer tesliminden başlamak üzere 210 gün hazırlık devresi süresi içinde 500.000 ton kömür üretmesi gerekirken 83.696 ton kömür üretebildiği ve devir tarihine kadar 3.875.000 ton kömür üretmesi gerekirken devir tarihi itibarıyla 852.803 ton kömür üretilmesine karşın Soma Kömür İşletmeleri A.Ş. tarafından Kasım 2009 tarihinden 2010 yılına kadar 232.200.00 ton, 2010 yılında toplam 2.599.388,640 ton, 2011 yılında 2.619.300,860, 2012 yılında 3.816.014,720 ton ve 2013 yılında ise 3.566.456,760 ton ve 2014 yılı başından 13/05/2014 tarihine kadar 1,240,189,96 ton kömür üretimi yapılarak şirketin 09/03/2017 tarihine kadar üretmek zorunda olduğu toplam kömür miktarı 14.177.226,40 ton iken kaza tarihi olan 13/05/2014 tarihine kadar üretilen toplam kömür miktarının ise 14.073.550,90 ton olduğu ( kalan miktar 73.645,46 ton kömür) ve şartnamede öngörülen süreden yaklaşık 2 yıl 10 ay kadar önce yani 4 yıl 6 ay gibi kısa bir sürede sözleşmedeki kömür üretiminin neredeyse tamamına yakınının çıkartıldığının anlaşıldığı,

...devrildiği ocağındaki yangın riskinin yüksek olduğunu bilerek ocağı havalandırmaya dair gerekli teknik alt yapıyı oluşturmadan, havalandırmaya hususunda yatırım yapmadan ve iş güvenliği önlemleri almadan, aynı havalandırma planı üzerinden salt mekanizasyona dayalı üretimde ısrar edilerek üretimin artırılmasını hedeflediği, böylece üretim zorlaması olarak adlandırılan kusurlu hareketin; bizzat sanık ... tarafından alınan karar; verilen talimat ve oluşturulan işletme politikasının sonucu olduğunun anlaşıldığı...”, Y. 12. Ceza Dairesi E. 2020/200, K. 2020/4732, 30.09.2020, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi 25.03.2022; Y. 12. Ceza Dairesi, E. 2022/1547, K. 2022/2543, 04.04.2022, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi 28.12.2022.

<sup>52</sup> R.G. 11.02.2016, 29621.



Bu hükmün uygulanabilmesi işyerinin çok tehlikeli sınıfta yer almasına ve işin ihale ile alınmasına bağlıdır. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre belirleneceğinde şüphe yoktur. Bununla birlikte, “ihale ile alınan işler” ile neyin kast edildiği yeterli açıklıkta değildir. Bu ifadeyi 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu<sup>53</sup>, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu<sup>54</sup>, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu<sup>55</sup> çerçevesinde alınan ihaleler özelinde değerlendirmek gerektiği belirtilmektedir<sup>56</sup>. Nitekim, Kanun tasarısına ilişkin muhalefet şerhinde, bu düzenlemenin çok tehlikeli sınıfta yer alan ve kamudan ihale ile alınan işler ile sınırlanmasının yerinde olmadığı belirtilmiştir. Söz konusu şerhte, kapsamın genişletilerek kamu-özel ayrımı yapılmaksızın ihale ile alınan ve üretim zorlaması bulunan tüm işlerde bu yaptırımın uygulanması gerektiği belirtilmiştir<sup>57</sup>.

## II. İŞİN DURDURULMASI

### A. İşin Durdurmaya Yetkili Makam

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı iş müfettişleri iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işin durdurulması hususunda yetkili kılınmıştır<sup>58</sup>. İş Teftişi Yönetmeliği'nin<sup>59</sup> iş teftişinde müfettişlerin görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen madde hükmünde de iş müfettişlerinin işin durdurulmasına ilişkin işlemleri yapmakla görevli ve yetkili olduğu belirtilmiştir (m. 6/1(g)).

Ülkemiz tarafından da onaylanarak iç hukukumuzun bir parçası haline

<sup>53</sup> R.G. 22.01.2002, 24648.

<sup>54</sup> R.G. 22.01.2002, 24648.

<sup>55</sup> R.G. 10.9.1983, 18161.

<sup>56</sup> Doğukan Eker, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, Onikilevha Yayınları, 2021, s. 179.

<sup>57</sup> Kanun tasarısı ve tasarıya ilişkin muhalefet şerhi için bkz. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, s. 209 vd. <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf> s. 209.

<sup>58</sup> KKTC'de ise İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 34. maddesinde işin çalışanların hayatı için tehlike arz eden bir durumun saptanması halinde Çalışma Dairesi tarafından işin tamamen veya kısmen durdurulabileceği veya işyerinin kapatılabileceği öngörülmüştür. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İşin Kısmen veya Tamamen Durdurulmasına İlişkin Hususlar Tüzüğü için bkz. KKTC Çalışma Dairesi Müdürlüğü, <[http://calisma.gov.ct.tr/Portals/39/A\\_E\\_%2073%2030\\_01\\_2020%20%20ISIN%20KISMEN%20VEYA%20TAMAMEN%20DURDURULMASINA%20ILISKIN%20HUSUSLAR%20TUZUGU.pdf](http://calisma.gov.ct.tr/Portals/39/A_E_%2073%2030_01_2020%20%20ISIN%20KISMEN%20VEYA%20TAMAMEN%20DURDURULMASINA%20ILISKIN%20HUSUSLAR%20TUZUGU.pdf)> Erişim Tarihi 12 Mart 2022.

<sup>59</sup> R.G. 19.04.2022, 31814.

gelen 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi'nin<sup>60</sup> 13. maddesinde de işyerlerinde işçilerin sağlık ve güvenliği bakımından tehlike teşkil eden bir durum olduğunda gerekli tedbirlerin alınması için iş müfettişlerine yetki verileceği düzenlenmiştir.

İşyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişi işyerinde işin durdurulmasını gerektiren bir sebeple karşılaştığında, durumu belirten bir rapor düzenler. Rapor, en geç tespit yapıldığı tarihin ertesi günü ilgili heyete verilmek üzere Kurul Başkanlığına gönderilir. İş müfettişi düzenlediği raporda, durdurmayı gerektiren hususların neler olduğuna, alınması gereken tedbirlerin niteliğine ve yapılması gereken diğer iş ve işlemlere ayrıntılı bir şekilde yer verir (İDY m. 7/3). Sonrasında, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili 3 iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir (İSGK m. 25/2).

### 1. İşyeri Hekimlerinin İşin Durdurulmasını Talep Yetkisi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işvereni sorumlu kıldığı yükümlülüklerden bir tanesi de işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmaktır (İSGK m. 6/1(a)). Bu kişiler, Bakanlık tarafından yetkilendirilen ve işyeri hekimliği belgesine sahip olan uzmanlardır. İşyeri hekimlerinin görev, yetki, sorumluluklarına ilişkin hükümler İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te<sup>61</sup> düzenlenmiştir.

Yönetmelik'te işyeri hekiminin yetkileri arasında “İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak” sayılmış ve aynı zamanda bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir (m. 10/1(b)). Nitekim, işyeri hekimleri, acil durdurma gerektiren ve yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz eden durumları işverene yazılı olarak bildirmesine rağmen söz konusu tedbirler belirlenecek makul bir süre içinde yerine getirilmezse bu durumu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlü kılınmıştır (İHDSPY m. 11/3). Buna karşın

<sup>60</sup> Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1950, 5690; R.G. 22.12.1950, 17689. International Labour Organization, <[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377260/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377260/lang--tr/index.htm)> Erişim Tarihi 10 Mart 2021.

<sup>61</sup> R.G. 20.7.2013, 28713.

mülga İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te<sup>62</sup> “İşyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla” işyeri hekimlerinin işi geçici olarak durdurma yetkisi bulunmaktaydı (m. 16/1). Öğretide de işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığının sağlanabilmesi için bu kişilere işi durdurma yetkisinin verilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>63</sup>. Ancak bizim de katıldığımız ve aşağıda iş güvenliği uzmanları bakımından yapılan değerlendirmede gerekçeli olarak açıkladığımız üzere, işyeri hekimlerine bu yetkinin verilmemesi daha isabetlidir.

## 2. İş Güvenliği Uzmanlarının İşin Durdurulmasını Talep Yetkisi

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te<sup>64</sup> iş güvenliği uzmanlarının “işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi” hâlinde işin durdurulması amacıyla işverene başvuruda bulunma yetkisi verilmiştir (İGUY m. 10/1(b)). Nitekim, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimlerinde olduğu gibi acil durdurma gerektiren ve yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz eden durumları işverene yazılı olarak bildirmesine rağmen söz konusu tedbirler belirlenecek makul bir süre içinde yerine getirilmezse bu durumu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlü kılınmıştır (İGUY m. 11/3). Buna karşın mülga İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te<sup>65</sup> iş güvenliği uzmanına “işyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan bir hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla” geçici olarak işi durdurma yetkisi verilmiştir (m. 8/1).

Soma maden faciasına ilişkin görülen ceza davalarının temyiz incelemesi neticesinde verilen bir kararın muhalefet şerhinde belirtildiği üzere “iş güvenlik uzmanlarının maden ocağının tamamını doğrudan üretime kapatmak veya durdurmak hususunda icrai yetkilerinin bulunmadığı ancak iş yerinde

belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak yetkisi”<sup>66</sup> bulunmaktadır. Buna karşın öğretide gerek işyeri hekimi gerekse iş güvenliği uzmanlarına işverenin onayı aranmaksızın işi durdurma yetkisinin verilmesinin uygun olacağını ifade eden bir görüş bulunmaktadır<sup>67</sup>. Aksi yöndeki görüşe göre ise işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının “danışman” niteliğinde olması daha yerinde olup bu kişilerin icrai bir konuma getirilmemesi daha uygun olacaktır<sup>68</sup>. Zira işin durdurulması yetkisinin bu kişilere verilmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hukukundan doğan yükümlülüklerinin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine bırakılması anlamına gelecektir<sup>69</sup>.

Kanaatimizce de gerek işyeri hekimleri gerekse iş güvenliği uzmanlarına işi durdurma yetkisi vermeyen mevcut düzenleme daha yerindedir. Öncelikle belirtelim ki acil müdahale gerektiren bir hayati tehlikenin varlığı durumunda hem işyeri hekimlerine hem de iş güvenliği uzmanlarına işin durdurulması için işverene başvuruda bulunma yetkisi verilmiştir. Mülga Yönetmeliklerde ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri ancak işveren veya işveren vekillerinin onayı ile işi durdurma yetkisine sahipti. Yani, işveren veya işveren vekilinin onayı olmaksızın işin durdurulması zaten mümkün değildi. Dolayısıyla, mevcut düzenlemenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına işin durdurulması yetkisi veren düzenlemeden geride kaldığı söylenemez.

Bir başka husus, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görevi,

<sup>66</sup> “...2011 yılında üretime alınan S panosuna ana yola paralel ikinci bir hava yolu bulunmaması nedeniyle üretim artışı ve havalandırma yetersizliği olacağı ve yüksek risk oluşturacağı açık olduğu halde Haziran 2011 tarihli Ek Revize Uygulama projesi ile ikinci bir hava yolu oluşturulmadan üretim yapılmasının havalandırmayı riskli hale getirdiği, eski imalatların gerektiği gibi izole edilmediği ve sürekli takibinin yapılmasını sağlayacak mekanizmanın kurulmadığı, topukların hava ile temas eden kısımlarının kesonlanmadığı, topukları güçlendirmek için beton kullanılmadığı, acil durumlarda yer altında çalışan tüm personeli uyarabilecek bir merkezi alarm sisteminin bulunmadığı, yer altı haberleşme sisteminin üretim panolarını besleyen enerji kaynağından bağımsız olarak tesis edilmediği, olayın meydana gelmesine ve gelişip yayılmasına sebebiyet veren tüm bu eksiklikler ve tehlikeye rağmen işin durdurulmasını işverenden talep etmedikleri ve görevlerini ve sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirmediği, Saptanmıştır”. Y. 12. Ceza Dairesi E. 2021/744, K. 2021/307, 18.01.2021, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi 26.02.2022.

<sup>67</sup> Gaye Baycık, “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(2), 2011, s. 248.

<sup>68</sup> Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014, s. 214; Erdem Özdemir, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Temel Esasları”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, 2016, s. 62.

<sup>69</sup> Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 214.

<sup>62</sup> R.G. 27.11.2010, 27768.

<sup>63</sup> Aydın Başbuğ, “İşyeri Hekimini İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü”, *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, 24 Mayıs 2003, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 2003, s. 97.

<sup>64</sup> R.G. 29.12.2012, 28512.

<sup>65</sup> R.G. 27.11.2010, 27768.

iş teftişinde bulunmak ve neticesinde işin durdurulmasına karar vermek değildir. Kaldı ki, işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarına işverenin onayı aranmaksızın işi durdurma yetkisinin verilmesi durumunda, bu kişilerin işin durdurulması hususunda inisiyatif alabilmesi oldukça zordur<sup>70</sup>. Zira, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin o işyerinde çalışan bir işçi olması veya işverenin hizmet aldığı Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi'nin işçisi olması muhtemeldir<sup>71</sup>. Yani, dışarıdan hizmet alınan bir işletmenin işçisi dahi olsa, ekonomik endişeler işin durdurulması kararının alınmasını güç kılacaktır. Kaldı ki, böyle bir kararın alınabildiği varsayımında, muhtemeldir ki kararın uygulanması ancak kolluk kuvvetleri vasıtasıyla sağlanabilecektir. Tüm bu gerekçeler göz önünde bulundurulduğunda işin durdurulması yetkisinin iş teftişi yapan heyette kalması yerinde olacaktır.

### B. Heyetin Oluşturulması ve Heyetin Karar Alması

İşyerinde işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet, üç müfettişten oluşur<sup>72</sup>. Heyet, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı<sup>73</sup> tarafından oluşturulur. Başkanlık birden fazla heyet de oluşturabilir (İDY m. 5/1). Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nda

<sup>70</sup> Selmin Burcu Öztekin, "İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (133), 2017, s. 663.

<sup>71</sup> İşverenin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü bulunmakla birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanun'a dayanılarak yürürlüğe konulan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'ne (R.G. 29.12.2012, 28512) göre, işyerinde gerekli nitelikte personel bulunmaması durumunda bu yükümlülük ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınarak yerine getirilebilir. (İSGK m. 6/1(a) & Yön. m. 5/2)

<sup>72</sup> İşin durdurulması kararının iş mahkemesi veya müfettişler dışında oluşturulacak bir heyet tarafından verilmemesini endişeyle karşılayan görüş için bkz. Ufuk Aydın, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (26), 2012, s. 16-17; Buna karşın Süzek 1985 yılında yazdığı İş Güvenliği Hukuku isimli eserinde iş mahkemesinden iş müfettişleri, işçi ve işveren temsilcisinden oluşan heyetin iş durdurma kararı alabilmesini daha isabetli bulmuştur. Buna gerekçe olarak ise işin durdurulmasını gerektiren durumun mahkeme kararının beklenmemesini gerektirecek kadar acil oluşu ile işçi temsilcisi, işveren temsilcisi ile iş müfettişlerinden oluşan heyetin işyeri koşullarını daha yakından tanınması gösterilmiştir. Süzek, *İş Güvenliği Hukuku*, s. 281; Centel ise işi durdurma kararı iptal edildiğinde iş müfettişlerinin bu kararı nedeniyle sorumluluğu söz konusu olamayacağı için işçi ve işveren temsilcilerinin de yer aldığı bir heyet işi durdurma yetkisine sahip olmalıdır, zira bu aynı zamanda işçilerin işyerinin yönetimine katılması ilkesinin de bir gereğidir. Tankut Centel, "3.4.2012 Tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı"nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar", *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2012, s. 60.

<sup>73</sup> İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın ismi Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 78'inci maddesi ile "Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı" olarak değiştirilmiştir (R.G. 10.07.2018, 30474).

da heyetin üç kişiden oluşacağı düzenlenmekle birlikte heyette bir işveren ve işçi temsilcisi ile iş güvenliğini teftişe yetkili bir müfettişin bulunması gerekmektedir (İş K. m. 75). 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan 79. maddesinde ise heyette yer alacak kişi sayısı beşe çıkartılmış ve heyette yer alacak kişiler arasında Bölge Müdürü ile bir iş müfettişi eklenmişti. Yani, 4857 sayılı İş Kanunu gereği işin durdurulması kararı iş sağlığı ve güvenliği bakımından işyerlerini denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan 5 kişilik bir komisyon kararıyla alınabiliyordu (İş Kanunu m. 79 & İDKY m. 5/1). 6331 sayılı Kanun ise heyette yer alan kişi sayısını -1475 sayılı Kanun'da olduğu gibi- 3 ile sınırlamış ancak heyetteki tüm üyelerin iş müfettişlerinden oluşması gerektiğini düzenlemiştir. Buna karşın işçi ve işveren temsilcilerinin işin durdurulması kararını almaya yetkili komisyondan çıkarılması öğretide eleştirilmiştir<sup>74</sup>. Bu hususta, komisyonda çalışan temsilcisinin de yer alması öngörülebilecekse bu kişilerin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi korkusu yaşamaksızın görevlerini ifa edebilmesi için iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanması gerektiği<sup>75</sup> ifade edilmiştir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, heyette yer alacak müfettişlerin yanı sıra heyete başkanlık edecek kişiyi de belirlemekle yetkili kılınmıştır. Belirtelim ki söz konusu heyette, işin durdurulmasını teklif eden (işin durdurulması için rapor hazırlayan) müfettişin yer alması mümkün<sup>76</sup> olmakla birlikte böyle bir zorunluluk öngörülmemiştir<sup>77</sup>. Bu hususta 1475 sayılı İş Kanunu, iş güvenliğini teftişe yetkili müfettişin her toplantıya katılmasının şart olduğunu öngörmüştü. Halbuki, gerek 4857 sayılı gerekse 6331 sayılı Kanun'da böyle bir zorunluluğa yer verilmemiştir. Dolayısıyla, işin durdurulmasını talep eden müfettişin 3 kişilik heyette yer alması gerekmektedir.

<sup>74</sup> Nurşen Caniklioğlu, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", *Çalışma Mevzuatı Seminer Notları*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 26-30 Eylül 2012, s. 80; Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 2013, s. 125; Vedat Laçiner, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku: Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu*, İdeal Kültür Yayıncılık, 2013, s. 69.

<sup>75</sup> Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, Beta Yayınları, 2015, s. 273.

<sup>76</sup> Arif Temir, *(Açıklamalı ve Uygulamalı) İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yaklaşım Yayıncılık, 2014, s. 141; Akyiğit'e göre işin durdurulmasını teklif eden müfettişin heyette yer alması zorunludur, Ercan Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi*, 2. Cilt, Madde 32-120, Seçkin Yayınları, 2008, s. 2103.

<sup>77</sup> Sarıbay Öztürk, s. 272.

Heyet, kendisine intikal eden raporlar üzerinde gerekli incelemeyi yapar ve kararını, müfettişin tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde verir. Kararlar oy çokluğuyla<sup>78</sup> alınır ve heyetçe imzalanır (İDY m. 6/1). Heyet, müfettişin raporda belirttiği hususlara katılmıyor ise kararını, gerekçeli olarak yazar (İDY m. 6/2). Heyet, gerekli görüldüğü takdirde, karara konu işyerinde inceleme yapabilir (İDY m. 6/3).

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğe göre heyet yalnızca işin durdurulması kararının alınmasında değil “işyerinin açılmasına yönelik taleplere ilişkin düzenlenen raporlar ile işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi taleplerinin değerlendirilmesi”nde de yetkilidir (İDY m. 6/4).

### C. Durdurma Kararının Alınması

#### 1. Acil Olmayan Durumlarda Durdurma Kararının Alınması

İşyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişi işyerinde işin durdurulmasını gerektiren bir sebeple karşılaşıldığında, durumu belirten idari bir tedbir raporu düzenler. İdari tedbir raporu, iş müfettişinin düzenlemeye yetkili olduğu rapor türlerinden yalnızca bir tanesidir. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'ne göre işin durdurulması işlemi bu rapor üzerinden yürütülür (BİTKY m. 47/3). Bu husus, İş Teftişi Hakkında Yönetmelik'te de vurgulanmıştır (İTY m. 12).

İş teftişi rapor türleri programlı teftiş raporu<sup>79</sup>, inceleme teftiş raporu<sup>80</sup>, idari tedbir raporu ve araştırma raporundan oluşmaktadır<sup>81</sup>. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'ne<sup>82</sup> göre idari tedbir raporu, “bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin<sup>83</sup>” hayatı açısından tehlikeli bir husus tespit

<sup>78</sup> Bu durumu eleştiri ile karşılayan görüş için bkz. Akyiğit, s. 2104.

<sup>79</sup> “Programlı teftişler kapsamında gerçekleştirilen teftişler sonucunda düzenlenen rapordur” (BİTKY m. 47/1).

<sup>80</sup> “Programlı teftiş kapsamı dışında, çalışma mevzuatı ile ilgili işyerlerinde gerçekleştirilen teftişler sonucu düzenlenen rapordur” (BİTKY m. 47/2).

<sup>81</sup> “Programlı teftişler ile program dışı teftişlerin hazırlanması aşamasında gerek görülmesi halinde, belirli bir sektör ya da alanın sorunlarının belirlenmesi amacıyla veya Başkanın gerek gördüğü diğer konularda, Başkanın talimatıyla yürütülen araştırma faaliyetleri sonucunda düzenlenen rapordur” (BİTKY m. 47/4).

<sup>82</sup> R.G. 31.10.2012, 28453.

<sup>83</sup> Teftiş Kurulu Yönetmeliği, idari tedbir raporunu tanımlarken hatalı bir şekilde işçilerin yaşamı için tehlikeli bir hususun varlığından söz etmişse de bu ifade İş Sağlığı ve Güvenliği

edilmesi durumunda, işyerlerinde işin durdurulmasına ilişkin ilgili Yönetmelik gereği işlem yapılmak üzere, işin durdurulmasına gerekçe olan mevzuata aykırılıkları içeren rapordur (BİTKY m. 47/3).

İş müfettişi tarafından düzenlenen idari tedbir raporu en geç tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde heyete verilmek üzere Kurul Başkanlığına gönderilir. İş müfettişi idari tedbir raporunda, işin durdurulmasını gerektiren nedenlere, bu nedenlere karşı alınabilecek tedbirlere ve yapılması gereken diğer iş ve işlemlere ayrıntılı olarak yer verir (İDY m. 7/3).

İş müfettişi, İş Teftişi Hakkında Yönetmelik'te<sup>84</sup> kendisine verilen yetkiler kapsamında teftiş sırasında gerekli gördüğü kişilerin örneğin o işyerinde çalışan işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının veya hayati tehlike taşıyan departmanda çalışan işçilerin bilgisine başvurabilir. Ayrıca müfettiş, delil teşkil etmek üzere işyerinden toz, buhar, duman gibi örnekler de alabileceği gibi hayati tehlikeyi görüntüleyen fotoğraf ve video çekimi de yapabilir<sup>85</sup>.

İş müfettişinin işin durdurulmasını talebi üzerine heyet, işin durdurulması yönünde karar verirse, karar ilgili valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne – bir gün içinde- gönderilir. Buna karşın işin durdurulmaması yönünde karar çıkması durumunda rapor işleme konmaz ve Kurul Başkanlığına iletilir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranılması durumunda işin durdurulması mümkün iken işyerinin kapatılması mümkün değildir<sup>86</sup>. Bununla birlikte, gösterdiği etki bakımından işin tamamen durdurulmasının işyerinin kapatılmasından farklı olmadığını ifade eden bir görüş bulunmaktadır<sup>87</sup>. Halbuki, işin durdurulması kararı kaldırılan bir işyeri,

Kanunu'na aykırıdır. Zira, Kanun'da işin durdurulmasını düzenleyen hükümde “çalışanlar” için hayatı tehlike arz eden bir durumun varlığından söz edilmiştir. Bu sebeple, Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde yer alan “işçiler” ifadesi “çalışanlar” olarak değiştirilmelidir.

<sup>84</sup> R.G. 19.4.2022, 31814.

<sup>85</sup> İş Teftişi Hakkında Yönetmelik m. 6/1(e) & Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği m. 11/1(e).

<sup>86</sup> Sarıbay Öztürk, s. 264; 6331 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeden önce kapatma yaptırımının yerine durdurma yaptırımının tercih edilmesi gerektiği belirtilmekteydi, Sarper Süzek, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, *Kamu İş – İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, 5(3), 2000, s. 322, <https://www.tuhis.org.tr/pdf/5319.pdf> Erişim Tarihi 26 Şubat 2022.

<sup>87</sup> İlknur Kılıç, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 2013, s. 34

işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmasına gerek olmaksızın faaliyetine devam ederken kapatılan bir işyerinin faaliyetine devam edilebilmesi, yeniden işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmasına bağlıdır. Zira, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik<sup>88</sup> gereği yetkili idarelerden usulüne uygun olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açılmaz ve çalıştırılmaz (Yön. m. 6/1). Kaldı ki, mevzuatta yer alan muhtelif düzenlemeler, birtakım işyerlerinin faaliyette bulunabilmesi için işyeri açma ve çalışma ruhsatının yanı sıra belirli kuruluşlardan lisans, ruhsat veya izin alınmasını da şart koşmuştur. Örneğin, Sıvılaştırılmış Petrol Gazları (LPG) Piyasası Kanunu ve Elektrik Piyasası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 3. maddesinde<sup>89</sup> LPG tesisi işletilecek olanların Enerji Piyasası Düzenleme Kurumundan lisans alması gerektiği, Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin<sup>90</sup> 5. maddesinde ise özel öğretim kurumları bakımından Millî Eğitim Bakanlığı'ndan kurum açma izni alınması gerektiği düzenlenmiştir. Sonuç olarak bir işyerinin kapatılması ile o işyerinde yürütülen işin tamamen durdurulmasının gösterdiği etkinin farklı olmadığını söylemek mümkün değildir.

## 2. Acil Durumlarda Durdurma Kararı Alınması

Çalışanların hayatı için tehlikeli olan husus, işin durdurulması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden tedbir alınmasını gerektirecek nitelikte bulunması veya Yönetmelik Ek-1 sayılı listede yer alan maden işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren durumlara ilişkin olarak belirtilen hususların varlığının tespiti halinde teftişi yapan müfettiş Kurul Başkanlığına derhal bildirerek, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işin durdurulmasını ilgili mülki idare amirinden talep eder (İSGK m. 25/2). Mülki idare amiri illerde valiyi; büyükşehirler dahil ilçelerde kaymakamı ifade etmektedir (İDY m. 4/1(ğ)).

Acil durum, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'te<sup>91</sup> acil durum “işyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek veya işyerini dışarıdan etkileyebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, zehirlenme, salgın hastalık,

radioaktif sızıntı, sabotaj ve doğal afet gibi ivedilikle müdahale gerektiren olaylar” olarak tanımlanmıştır.

Müfettiş, işin acil durdurmayı gerektiren bir durumla karşılaştığında durdurmaya gerekçe olan hususlar ile alınması gereken tedbirlerin niteliğini, işyerinin fiziki ve teknik özellikleri ile yapılan işin niteliği doğrultusunda mühürlemenin usul ve esaslarını belirten idari bir tedbir rapor düzenler (İDY m. 11/1). Raporun birer örneği en geç teftiş tarihini takip eden gün içerisinde ilgili mülki idare amirine verilir ve Kurul Başkanlığına gönderilir. Mülki idare amirince kolluk kuvvetleri marifetiyle iş aynı gün, raporda belirtildiği şekilde, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçici olarak durdurulur.

Öğretide hayati tehlike arz eden durumlar ile acil müdahaleyi gerektiren durumlar arasında ayırım gözetilerek acil durdurmayı gerektiren durumlar için yalnızca bir iş müfettişine işin durdurulması yetkisinin verilmesi her hayati tehlike oluşturan durumun aynı zamanda acil durdurmayı gerektiren bir durum olduğu eleştirilmiştir<sup>92</sup>. Bu görüşe dayanak olarak ise her hayati tehlike oluşturan durumun aynı zamanda acil durdurmayı gerektiren bir durum olduğu ifade edilmiştir<sup>93</sup>.

Manisa'nın Soma İlçesi'nde yaşanan maden kazası sonrası mevzuatta maden işyerlerine ilişkin birçok düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerden bir tanesi de iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike arz eden bazı durumların işin durdurulması sebebi olarak eklenmesidir. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'in “İşin Acil Durdurulmasını Gerektiren Durumlar” başlıklı ekinde (Ek-1) maden işyerlerinde işin acilen durdurulmasını gerektiren üç duruma yer verilmiştir. Belirtelim ki, bunlar maden işyerlerinde ortaya çıkması durumunda söz konusu eksikliğin hayati tehlike taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın işin durdurulmasını öngören hallerdir.

Yönetmeliğe ekli listede işin acilen durdurulmasını gerektiren durumlardan ilki, yeraltı kömür madenlerinde birinin durması hâlinde diğerinin derhal-otomatik olarak çalışacak durumda iki havalandırma grubunun bulunmaması, ikincisi yeraltı maden işyerlerinin hazırlık çalışmaları haricinde

<sup>92</sup> Fevzi Demir, “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, *MÜHFHAD*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 20(1), 2014, s. 701; Centel, “3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, s. 64.

<sup>93</sup> Centel, “3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, s. 59-60.

<sup>88</sup> R.G. 10.8.2005, 25902.

<sup>89</sup> R.G. 13.3.2005, 25754.

<sup>90</sup> R.G. 20.3.2012, 28239.

<sup>91</sup> R.G. 18.6.2013, 28681.

en az iki yoldan yer üstü bağlantısı bulunmamasıdır. Üçüncü olarak öngörülen durum ise yeraltı kömür madenlerinde havalandırma, su tahliyesi ve insan nakli için kullanılan sistemlerin çalıştırılabilmesi için birbirinden bağımsız iki ayrı enerji kaynağının bulunmaması, birinin durması durumunda diğer kaynağın otomatik olarak devreye girmemesidir.

Söz konusu listede yer alan düzenlemenin iptali istenmiş ancak “ülke ihtiyaçları ve deneyimleri dikkate alınarak, uluslararası anlaşmalar ve 6331 sayılı Kanun hükümleri uyarınca maden iş yerlerinde belirli kurallar getirilmesinin zorunlu olduğu ve bu kuralların hizmetin gereklerine uygun bulunduğu dikkate alındığında, işçi sağlığının ve iş güvenliğinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesine dönük olarak getirilen düzenlemede hukuka ve kamu yararına aykırılık bulunmamaktadır” gerekçesiyle Danıştay 10. Daire Başkanlığı tarafından iptal talebi reddedilmiştir<sup>94</sup>.

#### D. Durdurma Kararının Uygulanması

Heyet, işyerinin bir bölümü veya tamamında işin durdurulması kararı verebilir<sup>95</sup>. Bu durumda karar, ilgili valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir (İDY m. 7/4 & İSGK m. 25/3). Ancak heyetin işin durdurulmaması yönünde karar vermesi hâlinde rapor işleme konulmaz ve Kurul Başkanlığına iletilir (İDY m. 7/5).

İşin durdurulması kararı, acil müdahaleyi gerektiren bir sebepten dolayı verilmişse işin durdurulması mülki idari amir tarafından aynı gün yerine getirilir. Bunun dışındaki sebeplerden dolayı verilmiş durdurma kararları ise mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilir. (İSGK m. 25/3 & İDY m. 8/1)

İşin durdurulması kararında belirtildiği şekilde, işyerinin bir bölümü veya tamamında iş durdurulur. Durdurma kararına ilişkin mühürleme işlemi mülki idare amirinin emriyle gerçekleştirilir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir. Durdurmayla ilgili belgeler il müdürlüğünde saklanır (İDY m. 8/2).

<sup>94</sup> Danıştay 10. Daire Başkanlığı, E. 2016/1796, K. 2021/2104, K.T. 28.04.2021, Danıştay Karar Arama, Erişim Tarihi 11 Mart 2021.

<sup>95</sup> Zaman zaman medyaya da işyerlerinde işin durdurulmasına ilişkin haberler yansımıştır. Bu hususta yapılan bir haber için bkz. Habertürk, “Tehlikeli İşler’e Kilit Vuruldu!”, 4.3.2013, <<https://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/824838-tehlikeli-islere-kilit-vuruldu>> Erişim Tarihi 12 Mart 2021.

İşin durdurulması kararı alınan ve niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işyerleri bakımından faaliyetin devamlılığını veya işyerinin güvenliğini sağlamak üzere ve mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygulanmasına kadar, hiçbir surette üretim veya satış yapmaksızın müfettişçe idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışmasına izin verileceği düzenlenmiştir. Söz konusu işyerinde uygulanacak durdurma kararı mühürleme yapılmadan tutanak düzenlenerek Yönetmeliğin 8. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen şekliyle tatbik edilir (İDY m. 8/3).

İşyerinde işin durdurulması şüphesiz işveren tarafından arzu edilmeyen bir durumdur. Nitekim, her ne kadar Kanun’da ücretlerinin ödeneceği düzenlenmişse de işyerinin faaliyette bulunamaması nedeniyle ücretlerini alamama ihtimali bulunan çalışanların da işyerinde işin durdurulmasına tepki ile yaklaşması muhtemeldir. Yönetmeliğe göre işyerinde iş durdurma işlemlerinin yerine getirilmesi sırasında zor kullanılmasını gerektiren bir durum ile karşılaşılırsa genel güvenliğin sağlanması için mülki idare amirinden kolluk yardımı talep edilebilmekteydi (İDY m. 7/6). Böylece asayiş, işin durdurulması işlemleri sırasında kolluk marifetiyle sağlanmaktaydı. Ancak söz konusu hüküm, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır (m. 1). İş Teftişi Hakkında Yönetmelik ise bu hususta, müfettişlerin görevlerinin yapılmasına zorluk çıkartılması veya engel olunması durumunda, mahallin en büyük mülki amirine başvurmak suretiyle en yakın güvenlik makam veya memurlarından yardım isteyebileceğini düzenlemiştir (İTY m. 9/1). Nitekim, bu kişiler müfettişlerin görevlerini gereği gibi ifa edebilmeleri için her türlü yardımda bulunmakla yükümlü kılınmıştır (İTY m. 9/2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre işin durdurulması halinde durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmayacaktır (İSGK m. 26/4). Belirtelim ki, bu düzenleme 6645 sayılı Kanun ile getirilmiştir. Bununla birlikte, söz konusu Kanun’un yürürlüğe girmesinden önce işin durdurulması durumunda ayrıca idari para cezası verilmekteydi. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın hazırlamış olduğu raporlarda da 6645 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği 23.04.2015 tarihine kadar işi durdurulan işyerlerinde idari para cezası uygulandığı belirtilmiştir<sup>96</sup>.

<sup>96</sup> “İlk teftişinde İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğin ilgili maddesine göre İşyerinde İşin Durdurulması Kararı verilen işyerlerine 23/04/2015 tarih ve 29335 sayılı Resmî Gazetenin yayımlandığı tarihe kadar (23/04/2015) işyerinde tespit edilen tüm noksanlar için İdari Para Cezası uygulanırken, bu tarihten itibaren sadece durdurmaya



Bir diğer husus, risk değerlendirmesi yapılmaması nedeniyle iş durdurulmuşsa, bu durumda, risk değerlendirmesi yapılmadığı için ayrıca idari para cezasına hükümlenmeyecektir. Örneğin; çok tehlikeli kimyasallarla çalışılan işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması nedeniyle iş durdurulmuşsa bu durumda ayrıca risk değerlendirmesi yapılmadığı için idari para cezası uygulanmayacaktır<sup>97</sup>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, 2014 yılında yapılan teftişler neticesinde 2100 işyerinde işin durdurulmasına karar verilmiştir<sup>98</sup>. Yine veriler göstermektedir ki işin durdurulması kararları bilhassa yapı sektöründe<sup>99</sup>, yeraltı ve yerüstü maden işletmelerinde<sup>100</sup> alınmıştır.

## E. Durdurma Kararına İtiraz

### 1. Görevli ve Yetkili Mahkeme

İşin durdurulması kararı idari bir yaptırım niteliğinde olmakla birlikte uyuşmazlık idare mahkemesinde değil, iş mahkemesinde görülecektir. Zira iş mahkemeleri bu hususta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tarafından açıkça görevli kılınmıştır<sup>101</sup>.

*gerekece olmayan hususlar için İdari Para Cezası uygulanmaya başlanmıştır*" (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı – Yapı İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Sonuç Raporu, Aralık 2015, <[https://www.csgb.gov.tr/medias/6075/2016\\_88\\_yapilislerison.pdf](https://www.csgb.gov.tr/medias/6075/2016_88_yapilislerison.pdf)> Erişim Tarihi 26 Şubat 2022, s. 35).

<sup>97</sup> Tek aykırılığa birden fazla yaptırım öngörülmesi Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce eleştiri konusu olmuştur, "*Hem fahiş nitelikte idari para cezasının belirlenmesi, hem de işin durdurulma cezasının getirilmesi tek bir aykırılığa getirilen çok ağır nitelikte iki ayrı yaptırımdır ve suç ve ceza orantılılık ilkesi ile bağdaşmamaktadır*", Şeyda Aktekin, "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşverene Ne Gibi Yükümlülükler Getiriyor?*", *MESS İşveren Gazetesi*, (872), 2012, s. 8-9.

<sup>98</sup> <https://www.csgb.gov.tr/medias/4578/kitap09.pdf>, Erişim Tarihi 26 Mart 2022, s. 27.

<sup>99</sup> Teftişler kapsamında denetim görmüş işyerlerinden 393'ünde hayati tehlike içeren mevzuata aykırı hususların bulunması nedeniyle işin durdurulması idari yaptırımı uygulanmıştır. (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <<https://www.csgb.gov.tr/medias/8462/programli-teftisler.pdf>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2022).

<sup>100</sup> 2017 yılında iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerçekleştirilen programlı teftişler kapsamında denetim görmüş işyerlerinden 48'inde hayati tehlike içeren mevzuata aykırı hususların bulunması nedeniyle işin durdurulması idari yaptırımı uygulanmıştır. (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <<https://www.csgb.gov.tr/medias/8462/programli-teftisler.pdf>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2022).

<sup>101</sup> Nitekim işin durdurulmasının 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlendiği dönemde Danıştay, işin durdurulması kararına karşı idari yargıda dava açılmasına ilişkin adli yargının (iş mahkemesinin) görevli olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı veren idare mahkemesi kararını onamıştır, Danıştay 10. Daire E. 1996/10110, K. 1998/2505, K.T. 10.6.1998,

İş sağlığı ve güvenliği hukukunda idari yaptırım olarak düzenlenen idari para cezalarına itirazını inceleme hususunda Kabahatler Kanunu<sup>102</sup> m. 27 gereği sulh ceza hakimliği görevli iken, işin durdurulması kararına itirazların iş mahkemesinde görüleceği düzenlenmiştir. Bir diğer husus, idari para cezalarına itiraz için 15 günlük bir süre öngörülmüşken işin durdurulması kararına karşı itiraz süresi 6 iş günü olarak düzenlenmiştir.

İşin durdurulması kararına itiraz edilmesi neticesinde mahkeme, durdurma kararının kaldırılmasına karar verebilir. Kararın hukuka aykırılığı nedeniyle işin durdurulduğu dönemdeki zararının tazminin hangi mahkemede görüleceğine ilişkin mevzuatta açık bir hüküm bulunmamaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi<sup>103</sup> önüne gelen uyuşmazlıkta işin durdurulması nedeniyle meydana gelen zararın tazminine yönelik davada genel mahkeme olan asliye hukuk mahkemesinin görevli olduğuna karar vermiştir. Karara göre "*Her ne kadar işin durdurulması kararına itiraz hususunda iş mahkemeleri görevli ise de; işin durdurulması kararından kaynaklanan zararın tazminine yönelik davada iş mahkemelerinin görevli olduğuna dair gerek mülga 5521 sayılı Kanun'da ve gerekse 7036 Sayılı Kanun'da herhangi bir hüküm olmadığı gibi 6331 sayılı Kanun'da da bu hususta açık bir düzenleme mevcut değildir. Bu durumda, somut uyuşmazlıkta genel mahkemeler görevlidir. Belirtilen sebeple, İlk Derece Mahkemesi kararı ortadan kaldırılarak asliye hukuk mahkemelerine görevsizlik yönünde hüküm kurulması gerekirken, işin esasına girilerek sonuca gidilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir*".

### 2. İtiraz Süresi

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir (İSGK m. 25/4 & İDY m. 12/1) Kanaatimizce, işin durdurulması kararı alt işverenin işyeri için verilmişse, -asıl işverenin işyerinde faaliyette bulunduğu dikkate alınır - asıl işveren de alt işverenin işinin durdurulması kararına karşı itirazda bulunabilecektir. Zira, alt işverenin işyerinde işin durdurulması kararından doğrudan asıl işveren de etkilenecektir. Buna karşın, çalışanların ve işin durdurulması kararına katılmayan iş müfettişinin işin durdurulması kararına

Danıştay Karar Arama, Erişim Tarihi: 11.03.2022. Onanan karar için bkz. Adana 1. İdare Mahkemesi E. 1996/710, K. 1996/1009, K.T. 24.7.1996.

<sup>102</sup> R.G. 31.05.2005, 25772 (Mükerrer).

<sup>103</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2020/2426, K. 2020/9199, K.T. 09.07.2020, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi 10.03.2022.

itiraz etme imkânı bulunmamaktadır. Halbuki işin durdurulması kararına katılmayan iş müfettişinin de bu karara karşı itiraz edebilme imkânının getirilmesi gerekmektedir<sup>104</sup>.

İşin durdurulması kararı uygulanmaya konmadan 6 iş günlük itiraz süresi başlamayacaktır<sup>105</sup>. Öğretide, kararın uygulanmaya konulması ile değil tebliği ile birlikte 6 iş günü sürenin başlaması gerektiği<sup>106</sup> ifade edilmektedir.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını durdurmaz<sup>107</sup> (İSGK m. 25/4 & İDY m. 12/1). Kanun'a göre mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve 6 iş günü içinde karara bağlar<sup>108</sup> (İSGK m. 25/4 & İDY m. 12). Hükümde yer alan “*öncelikle görüşülür*” ifadesi, söz konusu kararın iş mahkemesinde bulunan diğer davalardan önce ele alınması gerektiğini ifade etmektedir<sup>109</sup>.

İtirazın incelenmesi için öngörülen 6 iş günü süre 1475 sayılı İş Kanunu'nda bir hafta olarak düzenlenmiş, 4857 sayılı İş Kanunu ise bu süreyi 6 iş günü olarak değiştirmiştir. 6331 sayılı Kanun ise bu sürede herhangi bir değişikliğe gitmemiştir. Yargıtay, bir kararında her ne kadar iş mahkemesinin itiraz konusu uyuşmazlığı 6 iş günü içinde inceleyip karara bağlaması gerektiği öngörülmüşse de bu sürede karar vermenin mümkün olmadığına kanaat getirmiştir<sup>110</sup>. Davanın tarafları için öngörülmüş sürelerden

<sup>104</sup> Sarıbay Öztürk, s. 278.

<sup>105</sup> Hamdi Mollamamutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, 2022, s. 1463; “*Somut olayda; Mahkemeye 6 günlük itiraz süresinde davacı tarafça itiraz edilmediği gerekçesi ile talep reddedilmiş ise de, işin durdurulması kararının 05/12/2014 tarihinde Kozlu Kaymakamlığına davacı Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesi Müdürlüğüne bildirildiği ve aynı gün işin durdurularak Kaymakamlığa bilgi verildiği, davacı tarafından 12/12/2012 kararın iptaline yönelik bu davanın açıldığı ve davanın süresinde olduğu, işin durdurulması tarihinden 6 iş günü içinde itiraz edildiği gözden kaçırılarak talebin reddi hatalıdır*”, Y. 7. HD. E. 2015/16300, K. 2015/6820, 09.04.2015, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 23.02.2022. (Karar metninden anlaşıldığı üzere “12/12/2014” tarihi, sehven “12/12/2012” olarak yazılmıştır).

<sup>106</sup> Sarıbay Öztürk, s. 281.

<sup>107</sup> İsbetli olduğu yönünde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 967.

<sup>108</sup> 1475 sayılı İş Kanunu'nda bu sürenin bir hafta olduğu ve İş Mahkemesi tarafından verilen kararın kesin nitelikte olduğu düzenlenmişti (Mülga 1475 sayılı İş Kanunu m. 75).

<sup>109</sup> İşin durdurulmasının İş Kanunu'nun 75. maddesinde düzenlendiği dönemde işin durdurulması kararına karşı itiraz edilmesi durumunda “*acele mevaddandır*” ifadesi kullanılmıştır.

<sup>110</sup> “*6331 sayılı Kanunu'nun 25 inci maddesinde işin durdurulmasına yönelik itirazların mahkemeye 6 iş günlük süre içinde incelenmesi gerektiğine ilişkin düzenleme mevcut ise de, mahkemenin 6 iş günlük süre içinde karar vermesi mümkün olmadığı...*” Y. 7. HD. E.

farklı olarak mahkemeler için getirilen süreler düzenleyici niteliktedir<sup>111</sup>. Dolayısıyla, süresinde de alınmamış dahi olsa mahkemeler tarafından alınan kararlar geçerliliğini korumaktadır<sup>112</sup>. Bu sebeptendir ki, işin durdurulmasına itiraz edilmesi neticesinde, iş mahkemesinin uyuşmazlığı karara bağlaması için öngörülen 6 iş günü süre de düzenleyici niteliğindedir.

İşin durdurulması kararına karşı işverenin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun<sup>113</sup> 389. maddesi kapsamında ihtiyati tedbir talep edebileceği belirtilmektedir<sup>114</sup>. Oysa ihtiyati tedbir müessesesi asıl dava konusu neticelenene kadar davacıya geçici bir hukuki koruma sağlamayı amaçlar. Yani, işin durdurulması kararına itiraz davasında işin durdurulmasının kaldırılması yönünde bir ihtiyati tedbir talebinde bulunulması asıl davanın sağlayacağı hukuki korumanın ihtiyati tedbir yolu ile elde edilmesi anlamına gelir. Halbuki, asıl uyuşmazlığı çözecek şekilde bir ihtiyati tedbir kararı verilmesi mümkün değildir<sup>115</sup>. İhtiyati tedbir olarak işyerinde işe devam edilmesinin istenmesi de aslında işin durdurulması kararına itiraz davası neticesinde mahkemenin verebileceği nitelikte bir karardır.

### 3. Mahkeme Kararı

İşin durdurulması kararına itiraz üzerine mahkemenin oldukça kısa bir süre içinde uyuşmazlığı karara bağlaması öngörülmüştür. Zira, bir yandan

2016/32510, K. 2016/17954, 01.11.2016, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi 10 Mart 2022.

<sup>111</sup> Murat Atalı, İbrahim Ermenek, Ersin Erdoğan, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin Yayınları, 2021, s. 288.

<sup>112</sup> Atalı, Ermenek, Erdoğan, *Medeni Usul Hukuku*, s. 288-289.

<sup>113</sup> R.G. 4.2.2011, 27836.

<sup>114</sup> Öztekin, s. 667.

<sup>115</sup> Baki Kuru, *Medeni Usul Hukuku El Kitabı*, Cilt II, Yetkin Yayınları, 2020, s. 1270; Ramazan Arslan, “*Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici Hukuki Korumalar Konusunda Getirdiği Yenilikler*”, *Bankacılar Dergisi*, Özel Sayı, 2013, s. 13; Abdurrahim Karlı, *Medeni Muhakeme Hukuku, 6100 Sayılı HMK Hükümlerine Göre Yargıtay Kararları İşlenmiş ve Gözden Geçirilmiş*, Alternatif Yayınları, 3. Baskı, 2012, s. 756; Alpagut/Namlı'ya göre ise ihtiyati tedbirin şartlarını düzenleyen HMK m. 369 hükmünde “*uyuşmazlığın esasını çözecek şekilde ihtiyati tedbir kararı verilemeyeceği*” yönünde bir şarta yer verilmemiştir. Dahası, HMK Tasarısı'nda ihtiyati tedbirin koşulları arasında öngörülen “*asıl uyuşmazlığı çözecek nitelikte olmamak şartıyla*” ibaresi komisyon görüşmeleri sırasında madde metninden çıkartılmıştır. Yazarlara göre, bu durum kanun koyucunun iradesinin bu ilkenin korunmaması yönünde olduğunu göstermektedir, Gülsevil Alpagut, Mert Namlı, “*İşkolü Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi*”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 72(1), 2022, s. 86.

işyerinde hayati tehlike arz eden bir durumun varlığı mevcut iken diğer yandan işletmesi üretimden uzak tutulmuş bir işveren bulunmaktadır. Uygulamada, işin durdurulması kararının yerindeliliğinin denetlenmesi amacıyla işyerinde bilirkişi incelemesi ve keşif yapılmaktadır. Bu hususta Yargıtay, davalıların yokluğunda yapılan keşif sonrasında bilirkişi heyetinin düzenlendiği rapora karşı davalıların beyanlarını sunmaları için süre ve imkân tanınmamasını “*hukuki dinlenilme hakkı*”nın ihlali kabul etmiştir<sup>116</sup>.

İş mahkemesi, işin durdurulmasını gerektiren sebeplerden birisinin mevcut olduğuna kanaat getirmesi halinde davayı reddedecek, işin durdurulması sebeplerinin herhangi birisinin oluşmadığı kanaatinde ise işin durdurulması kararının kaldırılmasına karar verecektir. İş mahkemesinin işin durdurulması kararına itiraz üzerine vereceği bu karar kesin niteliktedir (İSGK m. 25/4 & İDY m. 12) Dolayısıyla işin durdurulması kararına itirazın reddi yönündeki hükme karşı üst derece mahkemesine gidilmesi mümkün değildir<sup>117</sup>. İşin durdurulması yaptırımına ilişkin Yargıtay kararlarına rastlanmaması, bu yaptırımın etkin bir şekilde uygulanmadığının göstergesi olduğu ileri sürülmüşse<sup>118</sup> de mahkemesinin işin durdurulması kararına karşı itiraz üzerine verdiği karar kesin niteliktedir. Dolayısıyla uyuşmazlığın Yargıtay’a götürülmesi zaten mümkün değildir.

Mahkeme, itiraz neticesinde işin durdurulması kararını kaldırırsa bu karar; uygulanmak üzere il müdürlüğünce mülki idare amirine intikal ettirilir. Mülki idare amirinin emriyle kolluk kuvvetleri marifetiyle işyeri açılır (İDY m. 12/3). Yönetmeliğe göre duruma ilişkin tutanaklar il müdürlüğüne intikal ettirilerek işyeri dosyasında saklanır (İDY m. 12/3).

<sup>116</sup> Y. 7. HD. E. 2016/32510, K. 2016/17954, 11.11.2015, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi 23 Şubat 2022; Y. 7. HD. E. 2016/32510, K. 2016/17954, 01.11.2016, Legalbank, Erişim Tarihi 26 Şubat 2022)

<sup>117</sup>“*Yasanın açık hükmü karşısında mahkemenin 6331 sayılı Yasanın 25/4.maddesine göre “işin durdurulmasına” ilişkin iş teftiş kurulunun verdiği karara itiraz üzerine verdiği kararın kesin olduğu anlaşıldığından davacı şirket vekilinin temyiz dilekçesinin reddine karar vermek gerekmiştir*”, Yargıtay 7. HD. E. 2015/29592, K. 2015/14755, 14.09.2015, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 23 Şubat 2022; Yargıtay denetimi getirilmesinin uygun olacağı yönünde bkz. Sarıbay Öztürk, s. 283. (Eserin yazıldığı dönemde henüz istinaf mahkemeleri faaliyette değildi ve iş mahkemesi tarafından verilen kararlara üst derece mahkemesi olarak Yargıtay bakmaktaydı. Halihazırda ise istinaf mahkemeleri iş mahkemeleri tarafından verilen kararlara karşı üst derece mahkemesi olarak bakmaktadır).

<sup>118</sup>Şahin Emir, s. 189.

## F. Mühürlerin Geçici Olarak Sökülmesi

İşin durdurulması halinde işyerinin tamamı veya işyerinde işin durdurulması istenen kısım mühürlenir. Bu durumda, işveren söz konusu yaptırıma aykırı hareket ederek aykırılıkları düzeltmeye kalkışamaz. Bunun için, öncelikle mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebinde bulunmalıdır. İşveren, işin durdurulmasına sebep olan hususların giderilmesi için mühürlerin geçici olarak sökülmesi ile ilgili talebini dilekçeyle ilgili il müdürlüğüne iletir (İDY m. 9/1).

Durdurma kararına sebep olan hususlar işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir sebepten kaynaklanmışsa (m. 7/1) hayati tehlikenin giderilmesi için alınması gereken tedbirler, bu tedbirlerin alınması için yapılacak çalışmanın koordinasyonu, alınması gerekli iş ekipmanları, yapılacak çalışmaların süresi ve çalıştırılacak çalışan sayısı ve benzeri bilgilerin yer aldığı, işverenin taahhüdü ile hazırlanan bir dosya dilekçe ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur. İşverenin taahhüdü ve dilekçesi ıslak imzalı olur.

Eğer durdurma kararı, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olmasından kaynaklanmış ise işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi hakkında iş ve işlemleri belirten bilgiler dosyaya eklenir (İDY m. 9/1). Şayet işin durdurulması, üretim zorlaması nedeniyle verilmişse, üretim zorlaması nedeniyle oluşan hayati tehlikenin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalara ilişkin bilgi ve belgeler dosyaya eklenir (İDY m. 9/1).

İlgili il müdürlüğü işverenin talebini aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Bakanlık’ın İş Teftiş Kurulu Başkanlığına gönderir. (İDY m. 9/2) Kurul Başkanlığı, işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebini heyete intikal ettirir. Heyet, talebi dilekçe ve eklerinde sunulan bilgiler ışığında değerlendirir ve kararını 2 gün içerisinde verir. Gerekteğinde işverenden ek bilgi talep edilebilir (İDY m. 9/3).

İşveren, aynı işyeri için aynı anda hem mühürlerin geçici olarak sökülmesi ve hem de işin durdurulması kararının kaldırılması için talepte bulunursa durdurma kararının kaldırılması talebi işleme konulmaz ve il müdürlüğü tarafından başvuru sahibine bildirilir. Bu durumda, mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebi işleme alınır (İDY m. 10/3).

Mühürlerin geçici olarak sökülmesi kararı verilmesi halinde karar, mülki idare amirine ve il müdürlüğüne bir yazı ekinde gönderilir. Mülki idare amiri, kararın kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde, belirtilen şartlarda ve süreyle çalışma yapılabilmesi için mühürlerin geçici olarak sökülmesini ve durumu belirtir bir tutanak düzenlenmesini sağlar ve düzenlenen tutanağın bir nüshasını işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletir (İDY m. 9/4).

İşverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebi uygun görülmezse karar, işverene intikal ettirmek üzere gerekçesiyle birlikte ilgili il müdürlüğüne bildirilir (İDY m. 9/5). Mülki idare amiri, mühürlerin geçici olarak söküldüğü süre sonunda işyerinin tekrar mühürlenmesini ve durdurma kararının uygulanmasına devam edilmesini sağlar (İDY m. 9/6).

### G. Durdurma Kararının Kaldırılması

İşin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunur<sup>119</sup>. İşveren, işin durdurulmasına sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmaları, alınan veya yenilenen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosyayı talebinin ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ve benzeri ortama aktarılmış halini il müdürlüğüne sunar (İDY m. 10/1). İl müdürlüğü talebi aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Kurul Başkanlığına iletir (İDY m. 10/2). Ekinde yukarıda belirtilen dosya ve belgeler bulunmayan başvurular ile il müdürlüğündeki dosyasında mühürleme işlemini belgelendiren tutanağı bulunmayan işyerlerine ilişkin başvurular işleme konulmaz ve il müdürlüğü tarafından başvuru sahibine bildirilir.

İşverenin bildirim üzerine müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda, durdurma kararına neden olan hususların giderildiğinin belirtilmesi halinde, heyet tarafından Yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilen usuller çerçevesinde gerekli inceleme yapılır ve bildirim yapıldığı tarihten itibaren en geç 7 gün<sup>120</sup> içerisinde karar verilir (İDY m. 10/4).

Heyetin işi durdurmanın kaldırılmasına karar vermesi halinde karar,

<sup>119</sup> 6331 sayılı Kanun'da ise "Bakanlığa yazılı bildirim"den söz edilmiştir (İSGK m. 25/5).

<sup>120</sup> 7 günlük sürenin işvereni mali kayba uğratabileceği dolayısıyla 3 gün gibi daha kısa bir süre öngörülmesi gerektiği görüşü için bkz. Caniklioğlu, s. 81.

mülki idare amirine ve ilgili il müdürlüğüne bildirilir. Mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde kolluk kuvvetleri marifetiyle yerine getirilir (İDY m. 10/5).

Müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucunda durdurma kararına sebep olan hususların giderilmediğinin tespit edilmesi halinde ise durdurma kararının devamı yönünde alınan karar, ilgili raporla beraber işverene tebliğ edilmek ve işyeri dosyasında saklanmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletilir (İDY m. 10/6).

## III. İŞİN DURDURULMASI DURUMUNDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DURUMU

### A. Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Devam Etmesi

İşyerlerinde işin kısmen veya tamamen durdurulması o işte çalışanların iş görme borcunu ifa edememesi ile sonuçlanır. Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işin durdurulması sebebiyle işini ifa edemeyen çalışanın herhangi bir gelir veya iş kaybı yaşamaması için bir düzenleme getirmiştir. Kanun'a göre "İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür" (İSGK m. 25/6 & İDY m. 13/1). Bu düzenleme, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması nedeniyle temerrüde düşen işverene işçilere ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlü olduğunu belirten 1475 ve 4857 sayılı Kanunlardaki düzenlemeler ile aynı doğrultudadır (1475 s. İş K. m. 75/F ve 4857 s. İş K. 79/9). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinin 6. fıkrasındaki düzenlemeye rağmen işçinin ücreti tam olarak ödenmezse İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrasının e bendi gereği iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir.

Belirtelim ki, işin durdurulması durumunda çalışanların ücretlerinin işveren tarafından ödenmeye devam edeceğine ilişkin hüküm, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun<sup>121</sup> 408. maddesi ile uyumlu olmuştur<sup>122</sup>. Zira söz konusu hükümde, işverenin iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla

<sup>121</sup> R.G. 4.2.2011, 27836.

<sup>122</sup> Eker, s. 191; Belirtelim ki öğretide, işçilerin işyerinde işin durdurulduğu dönemde ücret alacaklarını koruma altına alan hüküm işverenin hatası nedeniyle işçilerin hak kaybı yaşamaması için öngörülmüş bir hüküm olarak değerlendirilmiş de (Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES-İŞ Sendikası, Türkiye Enerji ve Gaz İşçileri Sendikası, TES-İŞ Eğitim Yayınları, 1999, s. 121) her durumda işverenin kusurlu olduğu söylenemez.

engelleme veya edimi kabulde temerrüde düşmesi durumunda işçiye ücretini ödemekle yükümlü olduğu ve işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemeyeceği düzenlenmiştir. Ancak bu madde, iş sözleşmesi bakımından bir hüküm getirmiş, diğer istihdam biçimlerini kapsamına almamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan ve işin durdurulması durumunda çalışan ücretlerinin ödenmeye devam edeceğine ilişkin hüküm ise bütün istihdam biçimlerini kapsamına almıştır.

Asıl işverenin işinin kısmen veya tamamen durdurulmuş olması alt işverenin yürüttüğü işin de sekteye uğramasına sebep olabilecektir. Örneğin; bir özel öğretim kurumunda işin durdurulması halinde o okulda güvenlik personeli olarak çalışan kişiler de işin durdurulduğu süre zarfında çalışmayacaktır. Bir görüşe göre, asıl işverenin işyerinde işin durdurulması nedeniyle alt işveren işçileri işlerini yerine getiremiyorsa, alt işveren işçilerini çalıştırmadan veya çalışma şartlarında esaslı değişiklik teşkil etmeyecek şekilde kendi işyerinde çalıştırarak işçilerinin ücretlerini ödeyecektir<sup>123</sup>.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde alt işverenin yürüttüğü işin durdurulması durumunda alt işveren işçilerinin iş durdurulduktan sonra ödenmeyen ücretlerine ilişkin özel bir hüküm sevk edilmemiştir. Bu durumda, alt işveren işçilerinin işyerinin faaliyette bulunmadığı bu süre zarfındaki ödenmeyen ücretlerinden İş Kanunu'nun 2. maddesi gereği asıl işveren alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.

### B. Çalışanın Meslek veya Durumuna Göre Uygun İş Verme Yükümlülüğü

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ya ücretini ödeyecek veya çalışanların ücretinde bir değişiklik (azalma) olmamak şartıyla meslek veya durumuna göre başka bir iş vermekle yükümlü olacaktır. Ancak işverenin bu yükümlülüğü, işin kısmen durdurulduğu hâller için mümkün olabilir. Zira işyerindeki faaliyetin tamamen durdurulduğu durumda, işverenin çalışanların pozisyonuna uygun düşen başka bir işyeri de yoksa böyle bir yükümlülüğü bulunmayacaktır. Bu durumda işverenin ancak ücret ödeme yükümlülüğünden söz etmek gerekecektir. Bununla birlikte işin durdurulması durumunda, meslek veya durumuna göre çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmayan başka bir iş teklif edildiğinde dürüstlük kuralı gereği çalışan bu teklifi kabul etmelidir. Ancak çalışanın mesleği ile ilgili olmayan bir işin

<sup>123</sup> Aydın, s. 441.

önerilmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik arz edecektir<sup>124</sup>. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre, hükümden yer alan “*meslek veya durumlarına göre başka bir iş*” ifadesi, çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olmayan bir işi ifade etmektedir<sup>125</sup>. Dolayısıyla, çalışan meslek veya durumuna uygun düşmeyen bir işi kabul etmek zorunda bırakılamayacaktır<sup>126</sup>. Şayet çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan bir durum söz konusu ise İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrasının f bendi gereği iş sözleşmesi çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle haklı nedenle feshedebilecektir<sup>127</sup>. Aksi yöndeki görüşe göre ise hükümlerle işverenin yönetim hakkı genişletilmiştir ve bu hükme dayanan işveren, işin durdurulduğu süre zarfında işçiyi başka bir işte çalıştırabilecek ancak işçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği ileri süremeyecektir<sup>128</sup>.

### C. Sosyal Sigorta Yükümlülükleri

İşin durdurulması nedeniyle işyerinin kısmen veya tamamen faaliyette olmadığı bu dönemde, iş ilişkisi varlığını sürmektedir<sup>129</sup>. Bu sebepten dolayı, işin durdurulması nedeniyle iş görme edimini yerine getiremeyen sigortalılar, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olacak ve işverenin sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülükleri devam edecektir<sup>130</sup>.

### D. İşin Durdurulması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işverenin “*işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir*

<sup>124</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 254.

<sup>125</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 254.

<sup>126</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 254.

<sup>127</sup> Gaye Burcu Seratlı, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53(2), 2004, s. 208; 1475 sayılı İş Kanunu döneminde aynı yöndeki değerlendirme için bkz. Süzek, *İş Güvenliği Hukuku*, s. 293.

<sup>128</sup> Aydın Başbuğ, Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 5. Baskı, 2018, s. 476. İşin durdurulmasının 4857 sayılı İş K. m. 79 hükmünde düzenlendiği dönemde ileri sürülen aynı yöndeki görüşe göre işin durdurulduğu süre zarfında işçilerin başka bir işte çalıştırılmaları çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmemektedir. Dolayısıyla, burada İş Kanunu m. 22 hükümleri uygulanmayacaktır. Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi*, 2. Cilt, s. 2105.

<sup>129</sup> Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s. 348.

<sup>130</sup> Süleyman Başterzi, *Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi*, Dijital Basımevi, 2007, s. 201.

*düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekte yükümlü*” olduğu belirtilmişse de işin durdurulmasının işçiler bakımından haklı fesih nedeni olduğuna ilişkin doğrudan bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öğretide bir görüşe göre, işin durdurulması durumunda işçi iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak feshedebilecektir<sup>131</sup>. Aksi yöndeki görüşe göre ise işin durdurulmasını zorlayıcı neden olarak nitelendirilmek mümkün olmakla birlikte bu durumun işçiye sözleşmeyi haklı nedenle feshetme imkânı tanımadığını kabul etmek gerekir<sup>132</sup>.

Burada, fesih sebebi olarak tartışılabilir hükümlerden ilki, işçinin sağlık nedeniyle iş sözleşmesini derhal fesih hakkıdır. İş Kanunu’nun 24. maddesinin 1. fıkrasına göre, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya hayatı için tehlike arz etmesi, işçi bakımından haklı fesih nedenidir. Kanaatimizce bu fesih nedenine dayalı olarak iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi ancak işin durdurulmasından önce mümkündür. Bununla birlikte, işçinin iş görme edimini yerine getirdiği işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulmuşsa artık bu sebebe dayalı olarak bir haklı fesih nedeninin varlığından söz edilemez. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği iş, hayatı tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde veya tamamında durdurulur (m. 25/1). Sonuç olarak işçinin sağlığı veya hayatı için tehlike arz eden iş durdurulmuşsa, artık böyle bir tehlikenin varlığından söz edilemeyeceği için bu hüküm işçinin haklı nedenle fesih hakkının dayanağı olamayacaktır.

İşyerinin tamamı veya bir kısmında işin durdurulması kararına istinaden işçi tarafından derhal fesih hakkının kullanılabilmesi ile ilişkilendirilebilecek bir diğer sebep zorlayıcı nedenlerdir. İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda çalıştırılmayan işçiye bir haftaya kadar yarım ücret ödeneceği (İş K. m. 40) ve bir haftalık bekleme süresinden sonra işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği (İş K. m. 24/3) düzenlenmiştir. İşin durdurulması durumunda da işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalıştırılmayacağı aşıkardır. Ancak zorlayıcı nedenle işçinin

<sup>131</sup> Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda İzinler ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümler”, *Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu) 25-29 Haziran 2003*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, s. 194.

<sup>132</sup> Sümer’e göre işin durdurulmasının zorlayıcı neden olarak nitelendirilmesi mümkün ise de işin durdurulması işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedilmesi imkânı tanımaz. Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 254.

çalıştırılmamasına ilişkin düzenlemeden farklı olarak işin durdurulması durumunda ücret tam olarak ödenmeye devam etmektedir (İSGK m. 25/6). Aslında, işyerinin tamamı veya bir kısmının faaliyette olmadığı dönemde, işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam ediyor olması İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun iş ilişkisinin devam ettirilmesini amaçladığını ve İş Kanunu’nun 24. maddesinin işin durdurulması durumunda uygulanamayacağını göstermektedir. Ancak bu durumun, her koşulda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine engel teşkil edeceğini kabul etmek hakkaniyete aykırıdır. Zira işin durdurulması, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki güven ilişkisini zedeleyeceği gibi işçilerin akıbeti belirsiz bir durum içinde kalmasına da sebebiyet verebilecektir. Böyle bir durumda, salt ücretin ödenmeye devam ediyor olması işçiden iş ilişkisini uzun bir süre bu şekilde sürdürmesini beklemek için yeterli bir gerekçe teşkil etmemelidir. Nitekim, ücret almak kadar çalışmak da Anayasal bir haktır ve bu hakkın geçici olarak nitelendirilemeyecek bir uzunlukta kullanılmaması çalışma hakkını ihlal edecektir. Dolayısıyla işin durdurulmasına itiraz edilmişse, dürüstlük kuralı gereğince en azından mahkeme kararına kadar beklenmesi gerektiği, itirazın reddedilmesi ile birlikte iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği; işin durdurulması kararına itiraz edilmediği varsayımında ise iş sözleşmesinin makul bir süre geçmesinden sonra feshedilebileceği kabul edilmelidir. Elbette, konuyla ilgili belirsizliği ortadan kaldırmak adına işin durdurulmasına ilişkin hükümde yapılacak düzenleme ile bu durum açıklığa kavuşturulmalıdır. Bunun dışında, işçiye çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmeyen bir iş teklifinde bulunulmuşsa, işçinin haklı nedenle fesih hakkından söz edilemeyecektir. Böyle bir durumda, yukarıda açıklandığı üzere işçi bu teklifi kabul etmekle yükümlüdür.

### E. İşin Durdurulmasının Çalışmaktan Kaçınma Hakkı İle İlişkisi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen 13. maddenin 5. fıkrasında Kanunun 25. maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmayacaktır. Diğer bir deyişle, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi<sup>133</sup> o işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 25. maddesi hükümlerine göre işin durdurulmamış olmasına bağlı kılınmıştır. Zaten durdurulmuş bir işten kaçınma hakkının kullanılması fiilen mümkün gözükmemektedir. Dolayısıyla, hükümde belirtilen ibare aslında gereksiz

<sup>133</sup> Geniş bilgi için bkz. Betül Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, Seçkin Yayınları, 2020.



niteliktedir.

#### IV. İŞİN DURDURULMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK

##### A. İşin Durdurulmasına Rağmen İzinsiz Çalışma Yaptırma

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'unun<sup>134</sup> 2. maddesi ile 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesine eklenen hükümlerle işin durdurulması kararına rağmen izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekili için hapis cezası öngörülmüştür. Hükme göre “İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine<sup>135</sup> üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir” (İSGK m. 25/8). Madde gerekçesinde “işin durdurulması kararına uymayarak işyerinde durdurulan işi devam ettiren ve bu şekilde yasal düzenlemelere aykırı davranarak çalışanların can güvenliğini tehlikeye atan işveren veya işveren vekillerinin caydırıcı bir şekilde cezalandırılması”nın amaçlandığı belirtilmiştir<sup>136</sup>.

Esasında, işyerinin mühürlenerek faaliyetin durdurulmuş olmasına rağmen işin devam ettirilmesi 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun<sup>137</sup> 203. maddesinde düzenlenen mühür bozma suçunu oluşturacaktır. Zira, hükümler Kanun veya yetkili makamların emri uyarınca bir şeyin saklanması veya varlığının aynen korunmasını sağlamak için konulan mühürü kaldıran veya konuluş amacına aykırı hareket eden kişinin 6 aydan 3 yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacağı öngörülmüştür.

Bir olaya birden fazla ceza hukuku kuralının uygulanması öngörülmesine karşın tek bir kuralın uygulanması kuralların görünüşte içtimaı olarak nitelendirilir<sup>138</sup>. Ancak, kanaatimizce 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan hüküm mühür bozma suçuna göre özel hüküm

<sup>134</sup>R.G. 23.04.2015, 29335.

<sup>135</sup>İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından sorumluluğu hakkında geniş bilgi için bkz. Alper Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, Seçkin Yayınları, 2021.

<sup>136</sup>TBMM, <<https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-1006.pdf>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2022.

<sup>137</sup>R.G. 12.10.2004, 25611.

<sup>138</sup>Mustafa Özen, *Öğreti ve Uygulama Işığında Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınları, 2021, s. 1020.

niteliğindedir<sup>139</sup>.

Aynı eylem için genel hüküm – özel hüküm ilişkisinin bulunduğu durumda yalnızca özel hüküm niteliğindeki kural uygulanır<sup>140</sup>. Dolayısıyla, bir işyerinin kısmen veya tamamen mühürlenerek işin durdurulmasına rağmen işyerinde çalışmaya devam edilmesi durumunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesi özel hüküm kabul edilerek uygulanacaktır. Buna karşın işveren, bir kısmı veya tamamı mühürlenerek faaliyeti durdurulan işyerindeki mühürü kaldırmış ancak işyerinde çalışma yaptırmamış ise yalnızca “mühür bozma suçu” oluşacaktır.

İşyerindeki faaliyeti kısmen veya tamamen durdurulmasına rağmen izinsiz çalışma yaptıran işveren hakkında idari para cezası öngören hüküm ise 6645 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Aslında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun “25 inci maddesinde belirtilen yükümlülükler göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirilmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi onbin Türk Lirası” idari para cezası öngörülmekteydi (İSGK m. 26/1-1). Ancak 6645 sayılı Kanun'un 4. maddesi ile bu ifade yürürlükten kaldırılarak işin durdurulması kararına aykırı şekilde işyerinde faaliyete devam eden işverenlerin işlediği fiilin suç olarak nitelendirilmesinin yanı sıra idari para cezası ile muhatap olmasının önüne geçilmiştir.

##### B. Çalışanların Ücretlerini Düşürmek veya Ödememek

İşverenin işin durdurulması durumunda çalışanlarına ücretlerinde bir değişiklik olmamak üzere ödeme yapmaya devam edeceğine ilişkin hükme aykırı davranması durumunda ise idari para cezası kesilmektedir. Bu durumda işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için 1.000 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası uygulanacağı öngörülmüştür (İSGK m. 26). Ancak söz konusu hükümde öngörülen para cezası 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun<sup>141</sup> 17. maddesinin 7. fıkrası gereği her takvim yılı başından geçerli

<sup>139</sup>Eker, s. 337-338.

<sup>140</sup>Kayıhan İçel, “Görünüşte Birleşme (İçtima) İlkeleri ve Yeni Türk Ceza Kanunu”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008(14), s. 35; İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 17. Baskı, Seçkin Yayınları, 2021, s. 718; Veli Özer Özbek, Koray Doğan, Pınar Bacaksız, *Ceza Genel Hukuku Temel Bilgiler*, Seçkin Yayınları, 2022, s. 347-348.

<sup>141</sup>R.G. 31.3.2005, 25772 (Mükerrer).

olmak üzere o yıl için yeniden değerlendirilme oranında artırıldığı için 2023 yılı için bu tutar 6.286 Türk Lirası'dır<sup>142</sup>. Ancak hükümde yer alan idari para cezası işyerinin tehlike sınıfına göre kademeli şekilde belirlenmeyecektir<sup>143</sup>. Zira Kanun'da, çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında tehlike sınıflarına göre idari para cezalarının artırılmasını öngören hükmün uygulanmayacağı açıkça belirtilmiştir (İSGK m. 26/5).

İşverenin işin durdurulduğu dönemde çalışanların ücretlerini ödememesi nedeniyle hakkında hükmolunan idari para cezasını ödemeyi göze alacağı belirtilmiş, bu görüşe dayanak olarak ise işverenin çalışanların ücretini ödememesi durumunda ödeyeceği idari para cezasının asgari ücretin dahi altında kalması gösterilmiştir<sup>144</sup>. Ancak biz bu görüşe katılmıyoruz. Zira, iş durdurulduğunda işverenin işçi ücretlerini ödemeye devam etmemesi nedeniyle idari para cezasına muhatap bırakılması işvereni kârlı duruma geçirmemektedir. İşverene uygulanan idari para cezası işçilerin işin durdurulması nedeniyle ödenmeyen ücretlerini dava yolu ile elde etmesine engel teşkil etmemektedir.

### C. Güvenlik Raporu Hazırlaması Gereken İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Aykırılık

İşletmeye başlamadan önce büyük endüstriyel kaza oluşturabilecek işyerleri için işyerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır (İSGK m. 29/1). Ancak, söz konusu güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlık tarafından incelenmediği sürece işyerleri işletmeye açılmaz (İSGK m. 29/2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 29. maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene 50.000 TL, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene 80.000 TL idari para cezası verileceği öngörülmüştür (İSGK m. 26/1-m). Ancak söz konusu idari para cezalarının 2023 yılı için yeniden değerlendirilme oranında artırılmış hâli,

<sup>142</sup>2019 yılı için 1550 TL, 2020 yılı için 1899 TL, 2021 yılı için 2071 TL, 2022 yılı için 2820 TL.

<sup>143</sup>Eker, s. 145.

<sup>144</sup>Eker, s. 145.

sırasıyla 388.903 TL<sup>145</sup> ve 622.244 TL'dir<sup>146</sup>. Yukarıda ifade edildiği üzere işin durdurulmasına rağmen işyerinde faaliyete devam eden işveren veya işveren vekili için yalnızca hapis cezası öngörülmüşken büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerleri için durdurma kararına aykırı davranarak faaliyete devam eden işyerleri için ayrıca idari para cezası öngörülmüştür.

### V. ASKERİ İŞYERLERİNDE İŞİN DURDURULMASI

Askeri işyerlerinde işin durdurulmasına ilişkin düzenlemeler bu işyerlerinin niteliği gereği farklı düzenlemelere konu olmuştur. Nitekim İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde işin durdurulmasına dair iş ve işlemlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24. maddesinin 3. fıkrası gereği yürürlüğe konulan yönetmeliğe göre yerine getirileceği belirtilmiştir (İDY m. 2/2).

Bu kapsamda konu önceden Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Karar Vermeye Yetkili Komisyonun Yapısı, Çalışma Şekli ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>147</sup> ile düzenlenmekteydi<sup>148</sup>. Halihazırda, konunun usul ve esaslarına Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik'te<sup>149</sup> yer verilmiştir.

Yönetmeliğe göre askeri işyeri; Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşunda yer alan kurumlar tarafından doğrudan doğruya işletilen askeri

<sup>145</sup>Ondan az çalışanı olan işyerlerinden tehlikeli sınıfta yer alanlar için 486.128 TL; çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için 583.354 TL, 10-49 çalışanı olan işyerlerinden az tehlikeli sınıfta yer alanlar için 388.903 TL, tehlikeli sınıfta yer alanlar için 583.354 TL, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için 777.806 TL, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinden az tehlikeli sınıfta yer alanlar için 583.354 TL, tehlikeli sınıfta yer alanlar için 777.806 TL, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için 1.166.709 TL'dir.

<sup>146</sup>Ondan az çalışanı olan işyerlerinden tehlikeli sınıfta yer alanlar için 777.805 TL; çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için 933.366 TL, 10-49 çalışanı olan işyerlerinden az tehlikeli sınıfta yer alanlar için 622.244 TL, tehlikeli sınıfta yer alanlar için 933.366 TL, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için 1.244.488 TL, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinden az tehlikeli sınıfta yer alanlar için 933.366 TL, tehlikeli sınıfta yer alanlar için 1.244.488 TL, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için 1.866.732 TL'dir.

<sup>147</sup>R.G. 11.01.1989, 20046.

<sup>148</sup>Ayrıca Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik (R.G. 1.8.2004, 25540).

<sup>149</sup>R.G. 16.8.2013, 28737.

işyerleri ile Askeri Fabrika ve Tersane İşletme Anonim Şirketi (ASFAT A.Ş.) ve yönetim hakkı yetkisi bu şirkette olan işyerlerini ifade eder (AİDY m. 4/1(a)). Hükümde yer alan Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşunda yer alan kurumlar ise Millî Savunma Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı, Genelkurmay Başkanlığı, Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, Hava Kuvvetleri Komutanlığı, Millî Savunma Üniversitesi ile Harita Genel Müdürlüğü'dür. Örneğin; Makine ve Kimya Endüstrisi Anonim Şirketi bu Yönetmelik kapsamında yer alan bir askeri işyeridir.

Yönetmelik'te işin durdurulması işlemlerinin İşyerlerinde İşin Durdurulması Yönetmeliği'ne göre yerine getirileceği (AİDY m. 9) ve Yönetmeliğin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı ile Milli Savunma Bakanı tarafından birlikte yürütüleceği belirtilmiştir (AİDY m. 13).

Askeri işyerlerinde işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili Millî Savunma Bakanlığı müfettişlerinden oluşturulur. (AİDY m. 9) Bununla birlikte, Yönetmelik'te belirtilen diğer askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde işi durdurmaya yetkili heyette yer alan üyelerden birisi, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili Millî Savunma Bakanlığı müfettişleri arasından seçilir (AİDY m. 10/1).

## SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerin ortadan kaldırılarak işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel amacıdır. Bu amaca hizmet eden düzenlemelerden bir tanesi de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde yer verilen "işin durdurulması" yaptırımıdır.

İşin durdurulması, Kanun'da öngörülen belirli hâllerde iş müfettişlerinden oluşan bir heyet kararı ile işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen askıya alınmasıdır. Bu bakımdan işin durdurulması için mahkeme kararına ihtiyaç duyulmamakta, bu karar idari bir yaptırım niteliği taşımaktadır.

İşyerlerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde, iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati bir tehlikenin mevcut olması işin durdurulması için öngörülen ilk sebeptir. İkinci olarak, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması hâlinde iş durdurulmaktadır. İşin

durdurulmasının öngörüldüğü bir başka sebep ise çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan, üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması sebebiyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimlerinin varlığıdır.

İşin durdurulması için öngörülen "hayati tehlike" şartı oldukça yüksek bir eşik getirmekte, söz konusu yaptırımın uygulanmasını zorlaştırır niteliktedir. Söz konusu düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışanların vücut bütünlüğünü tehdit etmekle birlikte çalışanlar bakımından hayati tehlike teşkil etmeyen birçok işyerini kapsam dışında bırakmaktadır. Halbuki bu hususun gözden geçirilerek yeniden düzenlenmesi, işin durdurulması yaptırımının uygulanmasını daha etkili kılacaktır.

İşyerlerinde işin durdurulması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında caydırıcı bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda, daha önce herhangi bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle işin durdurulması durumunda o işveren için iş sağlığı ve güvenliği destek ödemesi yapılmaması, sigorta prim teşviklerinden yararlandırılmaması, kamu ihalelerine katılmaktan yasaklama gibi düzenlemeler yapılması söz konusu düzenlemeyi daha caydırıcı kılacaktır.

## KAYNAKÇA

- Aktekin Ş, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşverene Ne Gibi Yükümlülükler Getiriyor?”, *MESS İşveren Gazetesi*, (872), 2012, s. 8-9.
- Akyiğit E, *İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi*, 2. Cilt, Madde 32-120, Seçkin Yayınları, 2008.
- Alpagut G/ Namlı M, “İşkolü Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 72(1), 2022, s. 65-92.
- Arıcı K, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES-İş Sendikası, Türkiye Enerji ve Gaz İşçileri Sendikası, TES-İş Eğitim Yayınları, 1999.
- Arslan R, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Geçici Hukuki Korumalar Konusunda Getirdiği Yenilikler”, *Bankacılar Dergisi*, Özel Sayı, 2013, s. 7-27.
- Atalı M/ Ermenek İ/ Erdoğan E, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin Yayınları, 2021.
- Aydın U, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012(26), s. 10-18.
- Aydınlı İ, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, 2021.
- Başbuğ A, Bodur M Y, *İş Hukuku*, 5. Baskı, Beta Yayınları, 2018.
- Başbuğ A, “İşyeri Hekimini İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü”, *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, 24 Mayıs 2003, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 2003, s. 65-97.
- Başterzi S, *Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi*, Dijital Basımevi, 2007.
- Baycık G, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013(3), s. 103-170.
- Baycık G, “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(2), 2011, s. 227-253.
- Bostancı Y, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini

Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 2004, s. 67-86.

- Canıklıoğlu N, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, *Çalışma Mevzuatı Semineri*, Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 26-30 Eylül 2012, s. 27-84.
- Centel T, “3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 25 Nisan 2012, 2012, s. 55-68.
- Demir F, “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 20(1), 2014, s. 675-704.
- Eker D, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, On İki Levha Yayınları, 2021.
- Ekmekçi Ö, Köme Akpulat A, Akdeniz A L, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, On İki Levha Yayınları, 2022.
- Ekmekçi Ö, Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 3. Baskı, On İki Levha Yayınları, 2021.
- Ekmekçi Ö, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda İzinler ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümler”, *Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu)*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), 2003.
- Erdoğan, C, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2017(2), s. 127-158.
- Habertürk, “Tehlikeli İşler’e Kilit Vuruldu!”, 4.3.2013, <<https://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/824838-tehlikeli-islere-kilit-vuruldu>> Erişim Tarihi 12 Mart 2021.
- ILO, <[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377260/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377260/lang--tr/index.htm)> Erişim Tarihi 10 Mart 2021.

- İçel K, “Görünüşte Birleşme (İçtima) İlkeleri ve Yeni Türk Ceza Kanunu”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008(14), s. 35-49.
- Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu*, Aralık 2014, <<https://www.ombudsman.gov.tr/OzelRaporlar>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2022.
- Kılıkş İ, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, *“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 2013, s. 19-42.
- Köseoğlu, A C, “İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması”, *“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1), 2005, s. 13-35.
- Köseoğlu A C, *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*, Beta Yayınları, 2004.
- Kuru, Baki, *Medeni Usul Hukuku El Kitabı*, Cilt II, Yetkin Yayınları, 2020.
- Laçiner V, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku: Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu*, İdeal Kültür Yayıncılık, 2013.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M, Baysal U, *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, 2022.
- Özbek V Ö, Doğan K, Bacaksız P, *Ceza Genel Hukuku Temel Bilgiler*, 12. Baskı, Seçkin Yayınları, 2022.
- Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat Kitapçılık, 2014.
- Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, Vedat Kitapçılık, 2020.
- Özdemir E, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Temel Esasları”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları*, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2016, s. 15-67.
- Özden B, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi*, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı Doktora Tezi, 2020.
- Özgenç İ, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 17. Baskı, Seçkin Yayınları,

2021.

- Öztekin, S B, “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2017(133), s. 649-676.
- Sarıbay Öztürk G, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, Beta Yayınları, 2015.
- Seratlı G B, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2004, 53(2), <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628627>> Erişim Tarihi 27 Şubat 2022.
- Sümer, H H, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Seçkin Yayınları, 2021.
- Sümer H H, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 12(131), 2017, s. 92-103.
- Süzek S, *İş Güvenliği Hukuku*, Savaş Yayınları, 1985.
- Süzek S, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, *Kamu İş - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, 5(3), 2000, s. 305- 324, <<https://www.tuhis.org.tr/pdf/5319.pdf>> Erişim Tarihi 10 Mart 2022.
- Süzek S, *İş Hukuku*, 21. Baskı, Beta Yayınları, 2021.
- Şahin Emir A, *İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi*, Seçkin Yayınları, 2015.
- Temir A, *(Açıklamalı ve Uygulamalı) İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yaklaşım Yayıncılık, 2014.
- Urhanoglu Cengiz İ, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C. II, Beta Yayınları, 2011, s. 1957 – 1982.
- TBMM, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı*, Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 5, <<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2022.

T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı, *Kimyasal Biyolojik Radyolojik Nükleer Tehditler (KBRN) Çernobil Nükleer Santral Kazası*, <<https://www.afad.gov.tr/kbrn/cernobil-nukleer-santral-kazasi>> Erişim Tarihi 10 Mart 2022.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü *İdari Para Cezaları – 6331 Sayılı İSG Kanununa Göre 2022 Yılında Uygulanacak İdari Para Cezaları*, <<https://www.csgb.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/idari-para-cezalari/>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2022. TBMM, <<https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-1006.pdf>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2022.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Programlı Teftişler*, <<https://www.csgb.gov.tr/medias/8462/programli-teftisler.pdf>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2022.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Programlı Teftişler*, <<https://www.csgb.gov.tr/medias/8462/programli-teftisler.pdf>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2022.

Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, *Soma Maden Faciası TMMOB Raporu*, Ankara, Eylül 2014, <<https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/somaraporu.pdf>> Erişim Tarihi 23 Mart 2022.

United Kingdom Health and Safety Executive, *When a Health and Inspector Calls, What to Expect When We Visit Your Business*, 08/2017, <<https://www.hse.gov.uk/pubns/hsc14.pdf>> Erişim Tarihi 9 Mart 2021.

United Kingdom Health and Safety Executive, *Icmesa Chemical Company, Seveso, Italy, 10th July 1976*, <<https://www.hse.gov.uk/comah/sragtech/caseseveso76.htm>> Erişim Tarihi 11 Nisan 2022.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>  
(Yargıtay Karar Arama)

<https://karararama.danistay.gov.tr> (Danıştay Karar Arama)

<https://www.lexpera.com.tr/> (Lexpera)